

Comité technique local du 14 janvier 2016

PLAN EMPLOIS 2016

RAPPORT DE PRESENTATION

Les principales mesures budgétaires relatives aux emplois publics pour 2016 sont exposées dans la loi de finances pour 2016.

Le rapport sur les évolutions correspondantes concernant la Direction Générale des Finances Publiques a été présenté dans le cadre du CTR du 26 novembre 2015, reconvoqué le 7 décembre 2015 faute de quorum (CFDT seule présente et vote défavorable).

Le présent rapport expose successivement :

- 1- Le rappel des orientations et méthodes retenues au plan national et interrégional en matière d'évolution des emplois pour 2016 ;
- 2- Le projet de plan emplois 2016 pour le département des Pyrénées-Atlantiques ;
- 3- La synthèse du projet d'évolution des emplois dans le département au 1^{er} janvier 2016.

I - Rappel des orientations retenues au plan national et interrégional

A - Caractéristiques générales du dispositif retenu au plan national

Les modalités de détermination du plafond d'emplois de la DGFIP (programme 156) fixé par le Parlement dans la loi de finances pour 2016 présentent plusieurs caractéristiques importantes :

☞ L'exercice de déclinaison des évolutions d'emplois de la DGFIP pour 2016 traduit une augmentation de 6,5 % par rapport à 2015:

La loi de finances pour 2016 a prévu 2130 suppressions d'emplois pour la DGFIP soit un volume supérieur de 6,5% à celui de 2015 (-2 000).

Corrigé du solde des transferts entre programmes (+19 ETP), ce sont au total 2 111 suppressions nettes d'emplois qu'il faut répartir entre les services (1 934 en 2015).

L'effort qui pèse sur la DGFIP et ses services reste donc exigeant.

☞ En terme de répartition catégorielle

Toutes les typologies de directions (services centraux, directions nationales et spécialisées, directions territoriales) voient leurs emplois diminuer.

De même, toutes les catégories d'emplois sont appelées à contribuer à l'effort de suppressions.

L'évolution des emplois de cadres supérieurs est conforme à celle annoncée dans l'exercice de GPEEC des A+. Les mouvements d'emplois localisés à ce titre (suppressions et redéploiements) permettent de converger vers la dotation cible de chaque direction.

La déformation catégorielle des emplois des catégories A, B et C évolue de façon à rapprocher le niveau global des emplois de celui des effectifs pour chacune de ces catégories.

Ainsi, les suppressions d'emplois des catégories A et C sont allégées, par déport sur la catégorie B.

Parallèlement à la traduction des suppressions de la loi de finances, un volume significatif d'emplois est redéployé entre directions pour accompagner les transferts d'activité.

Ces redéploiements résultent en particulier de la réforme régionale.

☞ En terme de méthode

La méthode MAGERFIP de 2014 n'évolue pas en 2016.

Toutes les directions (territoriales, nationales et spécialisées, services centraux) contribuent aux suppressions d'emplois, selon des principes communs de solidarité et de proportionnalité.

Au plan national

La modification de la structure des emplois pour 2016 se présente ainsi :

Catégorie	AGFiP	AFiP	AFiPA	IP	IDiV HC	IDiV CN	A	B	C	Total	
Evolution PLF 2016	-9	-2	-7	-22	-11	-54	-100	-1125	-800	-2130	
Evolution nette / total des ETP de la catégorie	2016	-3,3%	-0,6%	-0,7%	-1,1%	-0,5%	-1,8%	-0,5%	-2,6%	-2,5%	-2,0%
		-1,1%									
	Pour mémoire 2015	-1,1%						-1,5%	-1,2%	-3,0%	
	Pour mémoire 2014	-1,30%						-2%	-1%	-3%	

Ces données appellent les remarques suivantes :

- toutes les catégories d'emplois connaissent une évolution nette négative ;
- le volume d'emplois de **cadres supérieurs** poursuit sa diminution. Toutes les catégories de A+ sont concernées, d'AGFiP à Inspecteur divisionnaire. Les mouvements d'emplois de A+ s'opèrent dans le cadre des travaux GPEEC, en cohérence avec les dotations cibles notifiées. Ceci conduit à localiser des suppressions mais aussi des renforts dans les directions ;
- le quantum de suppressions de **A, B et C** évolue avec pour objectif de limiter les écarts entre la situation des emplois et celle des effectifs. Par rapport aux exercices précédents, ceci se traduit par une moindre pression sur les A et les C et, par déport, une majoration des suppressions sur la catégorie B.

1 – les suppressions d'emplois de cadres supérieurs

105 emplois de cadres supérieurs seront supprimés en PLF 2016 : 8 dans les services centraux (dont 5 AGFiP) et 101 dans les directions territoriales (4 créations nettes d'emplois sont réalisées dans les directions spécialisées).

Dans les DRFiP-DDFiP, les suppressions ont été positionnées selon une analyse combinée qui tient compte :

- des résultats des derniers mouvements de personnels, pour coller au plus avec la situation des effectifs. Ceci vaut notamment pour les AGFiP et AFiP ;
- de l'écart à la cible en emplois notifiée consécutivement aux travaux de GPEEC des cadres supérieurs ;
- des demandes formulées par certains directeurs dans le cadre de l'établissement de leur organigramme cible. ;
- Des redéploiements d'emplois liés en particulier à la régionalisation.

Au total, 85 départements enregistrent des mouvements d'emplois, dont 20 avec un solde nul (autant de suppressions que d'implantations), 62 qui connaissent une évolution nette négative (de -1 à -8 emplois de A+) et 3 pour lesquels des créations nettes d'emplois de cadres supérieurs sont positionnées.

Les mouvements correspondent aux typologies suivantes :

- l'implantation de 15 emplois d'AFiP, dont 9 dans les directions de 3^{ème} catégorie et 1 dans une direction de 4^{ème} catégorie. A l'inverse, des reprises d'emplois d'AFiP sont opérées dans des directions plus importantes.
- parallèlement des renforts d'AFiPA sont positionnés dans certaines directions de 1^{ère} catégorie. Au final, les directions territoriales enregistrent une création nette de 5 emplois d'AFiPA.

Les créations d'emplois d'Idiv experts sont financées par des prélèvements d'emplois d'Idiv CN dans les directions d'implantation de l'expert. Les implantations d'Idiv experts annoncées restent conditionnées par la sélection d'experts présentant les profils attendus. Les comités de sélection ne rendront leurs décisions qu'en octobre.

2 – les suppressions d'emplois d'inspecteurs

Les suppressions d'emplois d'inspecteurs ont été positionnées dans les directions qui en comptent proportionnellement le plus et en tenant compte de la part qu'ils représentent dans le volume des suppressions à réaliser.

3 – la ventilation des suppressions d'emplois entre les catégories B et C

La répartition, au sein de chaque direction, des suppressions entre la catégorie B et la catégorie C a été réalisée conjointement avec le bureau RH2A avec pour objectif de fluidifier au maximum les mouvements de mutation. Il s'est agi en particulier d'essayer de faciliter l'accessibilité des départements aux agents prioritaires qui n'ont pas obtenu satisfaction lors du dernier mouvement ainsi qu'aux agents promus de C en B.

Les possibilités de promotion des personnes seront, comme à l'habitude, communiquées ultérieurement aux directions par le bureau RH2A.

☞ Des renforts et redéploiements sur certaines missions

I / PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Des renforts (créations nettes) en emplois bénéficient à certains services ou missions. Par ailleurs, des redéploiements d'emplois sont opérés entre directions en conséquence de transferts d'activité.

II / APPLICATION PLF 2016

1- Les redéploiements liés à la réforme régionale.

La loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 substitue aux 22 régions métropolitaines existantes 13 nouvelles régions constituées par l'addition des régions actuelles.

Cette réforme emporte des transferts d'activité des directions sièges des anciens chefs-lieux de régions vers celles des 13 nouvelles régions. Ces transferts portent sur les opérations liées à la gestion du Conseil régional par la Paierie régionale. Ils concernent également des métiers exercés dans les services de direction (Politique immobilière de l'Etat, contrôle budgétaire régional, action économique, certification des fonds européens,...).

Pour accompagner ces évolutions, une centaine d'emplois sont ainsi redéployés entre les directions concernées. Ces mouvements ont été identifiés et quantifiés de manière partagée et consensuelle par les directions concernées, pour coller le plus précisément possible à la réalité locale.

2- Les services facturiers et la dépense de l'Etat

L'extension du champ des services facturiers entraîne le transfert, au bénéfice de la DGFIP (programme 156) de 32 emplois. Ils seront implantés pour 23 d'entre eux dans les DRFiP et DDFIP concernées et pour le reste dans les CBCM.

En outre, une quinzaine d'emplois sont redéployés entre directions en conséquence d'ajustements de périmètre des assignations de la dépense de l'Etat.

3- Le SRE

Les services opérationnels du Service des retraites de l'Etat sont dotés de 11 ETP en lien avec la poursuite de la mise en œuvre de la réforme des retraites. Ces emplois sont prélevés dans 7 centres de gestion des retraites en considération de la charge de travail transférée au SRE mais aussi de la taille et de la charge de travail résiduelle des CGR concernés.

4- Les pôles de contentieux juridictionnel administratif

Comme suite aux expérimentations conduites dans deux directions régionales, la réforme de l'organisation du contentieux juridictionnel, présentée en CTR le 7 juillet, est généralisée à compter du 1^{er} janvier 2016.

Elle conduit à regrouper sur les 31 directions sièges de tribunaux administratifs métropolitains les dossiers jusqu'à lors traités par chaque Service de contentieux d'appel déconcentré (SCAD).

Cette réorganisation conduit à transférer 78 ETP vers les 31 directions désormais compétentes. Les prélèvements dans les directions qui perdent l'activité ont été déterminés sur la base de la charge de travail considérée sur la période 2010-2014 et du nombre moyen de dossiers traité par agent.

5- Les pôles judiciaires

La réorganisation du contentieux juridictionnel judiciaire doit permettre de sécuriser le traitement des contentieux judiciaires, souvent porteurs d'enjeux juridiques et financiers importants, et de conforter la crédibilité de l'administration fiscale vis-à-vis des juridictions et parties adverses.

Elle consiste à regrouper l'activité sur deux pôles, rattachés aux DRFiP des Bouches-du-Rhône et de Paris qui traiteront l'ensemble du contentieux juridictionnel relevant des TGI, à l'exception de la DNVSF.

Les deux pôles seront dotés de 16 ETP en plus de ceux d'ores et déjà mobilisés sur la mission dans ces deux directions.

6- Les autres renforts

Le PRS de Paris Sud est renforcé à hauteur de 5 ETP (créances du STDR), le pôle de certification des fonds structurels européens rattaché à la DRFiP de Loire-atlantique de 2 ETP et la DRFiP de Guadeloupe de 1 ETP pour la gestion de la collectivité de Saint-Martin.

* * *

En méthode, il y aura lieu d'enregistrer ces renforts dans les Tagerfip des directions concernées, sans contraction avec les suppressions d'emplois que devront par ailleurs réaliser ces directions.

Par exemple, si pour une direction l'évolution nette des emplois est de -10 et qu'elle inclut un renfort de 4 ETP, il conviendra d'enregistrer les + 4 au Tagerfip sur la ligne du service concerné et de localiser par ailleurs 14 suppressions dans les autres services.

B – Les évolutions d'emplois dans les directions territoriales

La méthode d'allocation des emplois MAGERFIP est utilisée pour la 5ème année consécutive pour décliner les évolutions d'emplois des directions territoriales.

MAGERFIP avait été aménagée pour le PLF 2014 avec une meilleure prise en compte de la charge de travail dans l'allocation des emplois des directions.

Pour 2016, la méthode reste inchangée pour l'essentiel.

En pratique, cela se traduit par l'utilisation de plusieurs critères :

① Les gains de productivités fléchés :

Les gains de productivité fléchés retenus dans Magerfip sont **limités en nombre comme en volume et restent purement indicatifs.**

Pour 2016, les gains de productivité fléchés sont associés aux process suivants :

- TélÉR: les 98,8 ETP repris sont déterminés à partir de la progression du nombre de télédéclarants entre 2014 et 2015, sur la base de 1 ETP pour 16 000 nouveaux télédéclarants ;
- La progression de la dématérialisation des paiements des recettes des collectivités locales. Il est tenu compte de la progression différenciée entre les directions. Pour ne pas pénaliser excessivement les départements les plus dynamiques, un double plafond a été instauré qui consiste, d'une part à limiter la reprise globale au niveau national et, d'autre part à plafonner l'évolution sur la base de l'évolution médiane pour analyser le potentiel de reprises. Ainsi, les reprises sont globalement limitées à 175 ETP.

Ces fléchages sont très corrélés avec la taille des départements.

Ils constituent des éléments d'aide à la détermination des évolutions au niveau national mais ne lient aucunement les directions dans la déclinaison départementale.

② La contribution proportionnelle :

Elle illustre le principe de répartition équilibrée de l'effort.

La contribution proportionnelle conduit à répartir sur les directions territoriales le solde des suppressions du réseau net des gains de productivité fléchés en amont. Elle ne doit pas être confondue avec le taux d'effort, qui mesure l'effort global du département, sur la base du volume total de suppressions.

La contribution s'applique, pour chaque direction, aux emplois implantés de chaque direction, minorés, pour les directions concernées, des emplois consacrés aux métiers supra-départementaux. Sont ainsi exclus du champ de l'assiette les emplois Tagerfip positionnés sur les services suivants :

- *Centre de Gestion des Retraites*
- *Centre de Services Partagés CHORUS*
- *Cellule Gestion des Utilisateurs*
- *Centre Amendes Service*
- *Centre de Prélèvement Service Fixe*
- *Centre de Prélèvement Service Relais*

- *Centre d'Encaissement*
- *Services informatiques (DOM)*
- *Pôle Interrégional d'Apurement Administratif*
- *Centre de Traitement des Chèques*
- *Pôle de Gestion des Patrimoines Privés*
- *Pôle de Gestion et de Consignation*
- *Service Liaison Recouvrement*
- *Service Liaison Rémunération*
- *Service Facturier*
- *Centre de Services Bancaires*
- *Pôle National de Soutien au Réseau*
- *Brigade régionale foncière*
- *Trésorerie du contrôle automatisé des amendes*
- *Centre d'encaissement des amendes*
- *Trésorerie de Toulouse amendes*

Les emplois de vérificateurs des BdV et les emplois d'huissiers sont également exclus de l'assiette.

Par ailleurs, une franchise de base est appliquée à l'assiette de la contribution afin de tenir compte des charges fixes des directions. Elle est déterminée de manière dégressive par rapport à la population de chaque département.

③ Les correctifs :

Le volume de suppressions déterminé à l'issue des phases précédentes fait l'objet de corrections, pour chaque département, à la hausse ou à la baisse.

Sans remettre en cause la contribution proportionnelle, qui constitue la composante principale dans l'évolution du plafond d'emplois des directions, il apparaît en effet nécessaire d'intégrer des critères qui permettent d'appréhender les évolutions des métiers ainsi que celles liées à leurs conditions d'exercice.

Il s'agit ici 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 des fléchages et de la contribution proportionnelle.

Trois corrections interviennent :

☞ La dotation « Cible charges » :

La dotation a pour objet de prendre en compte la dimension « charge de travail » dans la détermination du volume d'emplois alloué aux départements.

Il s'agit de s'assurer que pour les principaux métiers la dotation actuelle en emplois de chaque direction est appropriée au regard de la charge et, si tel n'est pas le cas, d'opérer les corrections nécessaires.

En pratique, pour les métiers concernés les corrections sont calculées toujours selon le même mode opératoire mais distinctement pour chaque métier :

- 1) Identification des effectifs mobilisés sur le métier (source Sagerfip en lien avec Tagerfip) ;
- 2) Sur la base de données de charges et enjeux, calcul d'une "charge" départementale pondérée (valeur relative de la charge pour chaque indicateur x coefficient de pondération) et détermination du poids de chaque département dans la charge nationale;
- 3) Détermination par direction d'un volume d'emplois cible sur la base du produit entre le pourcentage de la "charge" nationale dévolue au département et les effectifs mobilisés sur le métier au niveau national ;
- 4) La correction en emplois est arrêtée par application d'un pourcentage (déterminé ex ante) de la différence entre les effectifs mobilisés dans le département et ceux de la dotation cible. La correction est redistributive : le total des corrections négatives est égal au total des corrections positives ;
- 5) Une zone neutre (tunnel) est positionnée autour de la cible : les départements situés dans cette zone sont considérés comme se situant au niveau de la cible et ne seront donc pas concernés par la correction.

☞ **La dotation « Accueil » :**

Elle a pour objet d'intégrer le métier de l'accueil dans le volume d'emplois alloué à chaque direction. Il s'agit d'une dotation, financée par précompte sur la contribution proportionnelle.

La dotation ne joue que positivement. Elle bénéficie à tous les départements.

La répartition de la dotation est fondée sur le postulat qu'il existe globalement une corrélation entre les difficultés liées à l'accueil (qu'il s'agit ici de valoriser au travers la correction) et les difficultés sociales et sociétales des populations entrant en contact avec les services.

Dans ce cadre, la dotation est répartie à partir de deux composantes, avec une pondération affectée à chacune, fonction de leurs paramètres.

A – La composante revenus et pauvreté

Elle repose sur les paramètres suivants :

- La part de la population départementale considérée comme pauvre. Les données établies par l'INSEE pour caractériser la population pauvre par département (niveau de vie inférieur à 60 % du niveau de vie médian) sont retenues.
- Les revenus : ce paramètre est déterminé pour chaque département en prenant en compte le nombre de foyers fiscaux imposables au taux marginal de 5,5 %, celui des non imposables et le nombre de PPE.

B – La composante territoires et structures

- Le paramètre population par Quartier Prioritaire de la Ville (QPV) :

Les décrets 2014-1750[1] du 30 décembre 2014 dressent la liste des nouveaux Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV), en remplacement des anciennes Zones Urbaines Sensibles (ZUS). La population départementale en QPV a été rapportée à la population nationale en QPV selon les travaux de l'INSEE, permettant une refonte complète du paramètre par substitution des données QPV à celles des ZUS.

La notion de ZUS est exceptionnellement reconduite cette année dans les 4 DOM (Mayotte ne figure pas dans Magerfip).

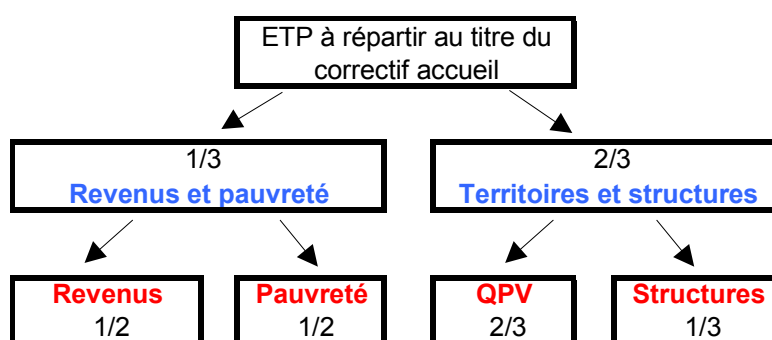
- Le paramètre structure :

La répartition est opérée sur la base des données suivantes :

- Le nombre d'emplois implantés dans les SIP pour chaque département ;
- Le nombre moyen d'agents par poste comptable. Ce critère permet de prendre en compte les difficultés inhérentes à l'éparpillement du réseau ;
- Le nombre moyen d'ETP consacrés aux amendes ;
- Le nombre de titres de recettes non soldés du secteur public local au titre des deux derniers exercices.

Pour ces deux dernières données, la répartition est opérée en fonction du poids départemental dans le total national.

Au total, 300 ETP sont répartis, selon les pondérations suivantes :



☞ Le correctif opérationnel:

Le correctif a pour objet de faciliter la traduction des évolutions d'emplois résultant des étapes précédentes de la méthode.

Il est fondé sur l'historique des suppressions et consiste à s'assurer que le volume des suppressions évolue de manière relativement cohérente d'une année sur l'autre, donnant ainsi une certaine visibilité aux directeurs locaux.

Pour ce faire, la correction résulte d'une comparaison des taux d'effort $N / N-1$, déterminés par le volume net des suppressions d'emplois hors transferts, renforts et redéploiements, rapporté aux emplois implantés. Le correctif fonctionne lorsque le taux d'effort de la direction dépasse le taux moyen national +/- une "franchise" de 0,2 %.

La correction ainsi opérée est redistributive.

Le correctif opérationnel est donc limité, dans son ampleur comme en nombre de directions concernées. L'introduction dans Magerfip d'un correctif charges cible conduit à la disparition progressive et naturelle de ce correctif.

C – Déclinaison des évolutions d’emplois au sein de l’interrégion Sud-Ouest

Le tableau ci-après présente pour chaque direction territoriale de l’interrégion (hors directions spécialisées) l’évolution globale des emplois correspondant à l’ensemble des mesures du PLF 2016.

DÉLÉGATION SUD OUEST

SUPPRESSIONS PLF 2016 PQM inclus																			REDÉPLOIEMENTS CONTRÔLE FISCAL									
DIRECTION	PLF 2016	Transferts et redéploiements	MARGE	SUPPRESSIONS NETTES	AGFIP	AFiP	AFiPA	IP	Idiv HC	Idiv CN	Idiv expert	A	B	Bgéo	C	AST	TOTAL A+	TOTAL A / B / C	TOTAL	dont A en BDV	dont Idiv HC en BDV	dont IP en BDV	dont IP en PCR	dont AFiPA en PCR				
16	CHARENTE	-16		1	-15				0		0	0	-10	0	-5	0	0	-15	-15	0		0	0					
17	CHARENTE MARITIME	-28		1	-27				-1	-1		0	-13	0	-12	0	-2	-25	-27	1		-1	1					
19	CORREZE	-14		2	-12				0	0		0	-7	0	-5	0	0	-12	-12	0			0					
23	CREUSE	-11		2	-9				0	-1		0	-4	0	-4	0	-1	-8	-9	0			0					
24	DORDOGNE	-22		3	-19				1	-1		-1	-7	-1	-9	-1	0	-19	-19	0		0	1					
33	GIRONDE	-21			-21		1		0	-1	1	8	-21	0	-7	0	-1	-20	-21	-3			0					
40	LANDES	-14			-14				0	-1		0	-4	-1	-8	0	-1	-13	-14	1		0						
47	LOT ET GARONNE	-13		1	-12				-1	0		-2	-3	0	-6	0	-1	-11	-12	1		0	0					
64	PYR. ATLANTIQUES	-17			-17				-1	2	-1	2	-9	0	-10	0	0	-17	-17	0	1	-1	0					
79	DEUX SEVRES	-9			-9				0	-2		1	-5	0	-3	0	-2	-7	-9	1		0	0					
86	VIENNE	-19			-19				-1			-4	-6	-1	-5	0	-3	-16	-19	1		0	0					
87	HAUTE VIENNE	-20			-20				-1			-4	-11	0	-2	0	-3	-17	-20	0		0	0					
TOTAL					-204	0	10	-194	0	-1	0	-2	1	-13	1	0	-100	-3	-76	-1	-14	-180	-194	2	1	-2	2	0
																			0	0								
DIRCOFI Sud Ouest		-2	7		5				1			6	-1		-1		1	4	5	6		1						
DISI Sud Ouest		-11			-11								-1		-10			-11	-11									

En 2016, les directions territoriales de l’interrégion Sud-Ouest supporteront au total 194 suppressions d’emplois (180 en 2015).

EVOLUTION DEPARTEMENTALE DES EMPLOIS

DEPARTEMENT 64

PYR. ATLANTIQUES

REDEPLOIEMENTS, TRANSFERTS & RENFORTS	Réforme régionale	0,0
	Dépense Etat	0,0
	Brigades de vérification	0,0
	Pôles juridictionnels	2,0
	Pôles judiciaires	0,0
	Centres de gestion des retraites	0,0
	Divers	0,0
	Total	2,0

GAINS DE PRODUCTIVITE FLECHES	Télé IR	-1,0
	Dématérialisation des paiements SPL	-3,0
	Total	-4,0

CONTRIBUTION PROPORTIONNELLE	Contribution proportionnelle	-20,0
-------------------------------------	------------------------------	--------------

CORRECTIFS DE CHARGE	Fiscalité des particuliers	0,0
	Fiscalité des professionnels	0,0
	Publicité foncière	-0,3
	Amendes	0,0
	Secteur public local	0,3
	Autres métiers départementaux	2,7
	Total	2,7

DOTATION ACCUEIL	Dotation accueil	1,9
-------------------------	------------------	------------

CORRECTIF OPERATIONNEL	Correctif opérationnel	0,0
-------------------------------	------------------------	------------

Total MAGERFIP PLF 2016 -17,00

DOTATION EN AUXILIAIRES	5
--------------------------------	----------

II– Plan emplois 2016 pour les Pyrénées-Atlantiques

En application des orientations nationales et des choix retenus par la Direction des Pyrénées-Atlantiques, l'évolution des emplois au sein du département pour 2016 reposera sur plusieurs axes :

1. La contribution aux efforts demandés au plan national

La contribution proportionnelle porte sur 20 emplois même si les suppressions nettes représentent 17 emplois.

2. Une répartition de la contribution départementale réalisée au prorata des emplois par métiers

En 2016, la répartition des suppressions d'emplois se fait au prorata des emplois par métier (hors structures figées soit par la DG- contrôle fiscal- ou la Direction locale (postes à moins de trois emplois B et C sauf exceptions justifiables notamment par vacance longue et possibilité renfort EDR, emplois B et C équipe départementale de renfort, évaluateurs domaine, non suppression pour seule cause de restructuration).

Ainsi, pour les cadres B, sur les 380 emplois implantés au TAGERFIP, 238 sont estampillés métiers de la gestion fiscale et 142 métiers de la gestion publique, soit pour 9 suppressions, 6 sur les métiers GF et 3 sur les métiers GP.

Pour les cadres C, sur 251 emplois implantés au TAGERFIP, 188 sont estampillés métiers de la gestion fiscale et 63 métiers de la gestion publique, soit pour 10 suppressions, 7 sur les métiers GF et 3 sur les métiers GP.

3. Les transformations d'emplois dans le département

Comme en 2015, dans le cadre du PLF 2016, la déclinaison des évolutions d'emplois a été présentée initialement nette du plan de qualification ministériel afin de faciliter les travaux préparatoires des directions locales.

4. Les redéploiements internes liés aux choix de gestion de la direction

Ces redéploiements concernent pour l'essentiel des opérations de rééquilibrages entre services au sein d'un même bloc métier, après analyse comparée des charges et en concertation avec les pôles métier.

Ils visent à respecter un juste équilibre des moyens alloués aux missions entre les services du département, en fonction des charges et des enjeux.

Ils permettent également d'accompagner des évolutions dans l'exercice des métiers.

III – Synthèse de l'évolution des emplois proposée dans le département au 1^{er} septembre 2016

1. Les évolutions liées à la déclinaison des orientations nationales

Catégorie A+ et A :

+ 2A en Direction (création du pôle juridictionnel)

Catégorie B

-1B : Trésorerie Lescar
-1B : Direction
-1B : Trésorerie Anglet Adour Océan
-1B : SPF Bayonne II
-1B : BCR Bayonne
-1B : SIE Oloron
-1B : SIE Orthez
-1B : SIE Bayonne
-1B : SIE Pau Nord
Total : -9 B

Catégorie C

-1C : Trésorerie de Garlin
-1C : Trésorerie de Pontacq
-1C : Trésorerie de St Jean Pied de Port
-1C : SIP Oloron
-1C : SIE Anglet
-1C : SIE Biarritz
-1C : SIP Pau Nord
-1C : SIP Orthez
-1C : SPF Pau I
-1C : SIE Bayonne (pôle enregistrement)
Total : -10 C

Total suppressions = 17 emplois => soit +2 A / -9 B / -10 C

2. Les transformations d'emplois locales retenues dans le projet présenté en CTR

Catégorie A+ et A

Initiative DG hors exercice emploi:

Implantation de 4 A suite aux restructurations et reclassement des postes (+2A suite suppression d'1 SIP et d'1 SIE, +2 A suite reclassement Monein et Saint Palais)

+1A	Adjoint Trésorerie Bayonne municipale
+1A	Adjoint Trésorerie Oloron
+1A	Direction
+1A	Direction

Décision locale validée dans l'exercice emploi

Recalibrage équipes de direction structures de contrôle

-1 IP	+1 IDic HC BDV Bayonne
-1 Idiv CN	+1 IDIV HC PCR P Pau

Mise en adéquation EDRA/ Direction

-2A EDRA	+2A Direction
-----------------	----------------------

Sont ainsi pris en compte les besoins d'emplois d'encadrement en Direction (inadéquation de 5 emplois entre implantations et effectifs réels avant création du pôle juridictionnel) et dans les structures des Trésoreries spécialisées (trois secteurs gérés à Bayonne municipale et SDCI à venir impactant fortement ces deux postes).

3. Les redéploiements internes

Catégorie B

Créations	Suppressions
+1B Trésorerie de Nay (adaptation charges)	-1B Paierie Départementale
+1B SIP Pau Nord	-1B Arzacq
+1B SIP Biarritz (adaptation charges assiette)	-1B SIP Bayonne

Catégorie C

Créations	Suppressions
+1C AST Bayonne	-1C AST Pau Direction
+1C Arzacq (régularisation affectation C sur B)	-1C SIP PAU Nord
+1C SIP Bayonne (adaptation charge recouvrement)	-1C SIP Anglet

TOTAL EVOLUTION des EMPLOIS A/B/C:

A	B	C	Total A/B/C
+6	-9	-10	-13