

GROUPE DE TRAVAIL DU 10 JUILLET 2014

GPEEC DES CADRES SUPERIEURS

FICHE N°5

ENCADREMENT DES DRFIP-DDFIP

**LA DOTATION EN EMPLOIS DE CADRES SUPERIEURS
DES DIRECTIONS TERRITORIALES**

La détermination de la dotation en emplois de cadres supérieurs s'inscrit dans les principes directeurs de la nouvelle gouvernance, décrits dans la fiche n°3 :

- Allègement des organigrammes ;
- Raccourcissement de la chaîne hiérarchique et renforcement du niveau de responsabilité ;
- Amélioration de la visibilité et de la lisibilité des parcours ;
- Décloisonnement des métiers et sédimentation de la culture commune.

1 / Les axes d'analyse

Les principaux éléments pris en considération pour fixer la dotation en emplois de cadres supérieurs de chaque direction sont les suivants :

a) L'harmonisation des dotations selon les catégories de direction

La dotation en emplois de cadres supérieurs des directions sera principalement déterminée selon la catégorie à laquelle est rattachée chaque direction, fixée dans l'arrêté du 18 juin 2009 relatif au classement des directions régionales et départementales des finances publiques.

De manière générale, la répartition du volume d'emplois disponible intègre :

- un allègement marqué du haut de l'organigramme dans les directions de première catégorie ;
- la prise en compte du caractère régional des directions, qui conduit en particulier à distinguer la dotation des directions de 2^{ème} catégorie selon qu'elles sont départementales ou régionales ;
- l'atténuation des césures (effet de seuil) liées au classement des directions, qui conduit actuellement à traiter de manière trop différenciée les directions de 2^{ème} et 3^{ème} catégorie départementales ;
- la prise en compte des sujétions particulières des plus petites directions.

Les dotations en emplois de cadres supérieurs autres que ceux qui sont positionnés sur des missions spécifiques (risques-audit, RPIE) ou des services supra-départementaux seront ainsi harmonisées pour les directions présentant les mêmes caractéristiques.

Ces évolutions se traduisent globalement par une diminution du volume d'emplois de cadres supérieurs et par des redéploiements entre catégories de directions et entre directions d'une même catégorie (harmonisation des dotations).

b) La diversification géographique des implantations d'emplois et la construction de parcours de carrière

La détermination de nouvelles dotations d'emplois permettra d'élargir le panel des départements accessibles aux cadres supérieurs dans les services de direction. Ainsi les emplois de tous les grades seraient désormais ouverts dans chaque direction. Tel n'est aujourd'hui pas le cas, en particulier pour les AFIP, auxquels aucun emploi n'est ouvert dans les directions de 3^{ème} et 4^{ème} catégorie (52 départements).

La cartographie des emplois ainsi actualisée doit permettre non seulement d'accroître les possibilités d'affectation géographique au bénéfice des cadres, mais aussi de diversifier les niveaux de responsabilités fonctionnels, permettant ainsi de construire des parcours de carrière avec une diversification des niveaux de responsabilité.

Par ailleurs, le positionnement, dans la majorité des directions d'un binôme de n² auquel est associé un cadre de grade immédiatement inférieur constitue un schéma propice, pour ce cadre, à l'apprentissage de fonctions de commandement de niveau supérieur.

c) L'ajustement des niveaux de responsabilité sur certaines fonctions spécifiques

Une réflexion a été conduite avec :

- la Mission nationale risques et audit, pour déterminer une dotation d'emplois d'inspecteurs principaux chargés des fonctions d'auditeurs dans chaque direction ainsi que pour fixer le grade du responsable de la mission. Celui-ci sera de niveau AFIP dans les directions de 1^{ère} catégorie et dans les directions régionales de 2^{ème} catégorie, de niveau AFIPA dans les directions départementales de 2^{ème} et 3^{ème} catégorie et de niveau IP dans les directions de 4^{ème} catégorie.
- le Service France Domaine, pour arrêter le niveau du responsable de la politique immobilière de l'Etat dans les directions régionales. Eu égard aux enjeux de la politique immobilière de l'Etat et au poids marqué du "fait régional", il est choisi de maintenir le RPIE de niveau AGFIP dans les directions régionales de 1^{ère} catégorie. La mission sera confiée à un AFIP dans les DRFiP de 2^{ème} catégorie.

Par ailleurs, l'origine comme le niveau de l'emploi du contrôleur budgétaire régional sont inchangés.

d) la fin du "carré magique" et le décroisement des métiers

L'actualisation de la dotation en emplois de cadres supérieurs conduira à s'écarter du modèle d'origine dit du "carré magique", constitué avec une dotation de trois cadres de même niveau placés immédiatement sous l'autorité du directeur départemental.

Cette évolution, qui participe de l'allègement des organigrammes, devrait permettre d'organiser différemment la répartition des tâches et le rattachement des métiers, favorisant ainsi les décroissements et la sédimentation de la culture commune.

2 / La dotation en emplois de cadres supérieurs des directions

Les tableaux ci-dessous indiquent la dotation commune cible en emplois de cadres supérieurs par catégorie de direction en application des principes susmentionnés. Il s'agit de la dotation commune pour tout type de direction du même groupe, hors les cas particuliers des services supra-départementaux.

a) Les directions de première catégorie

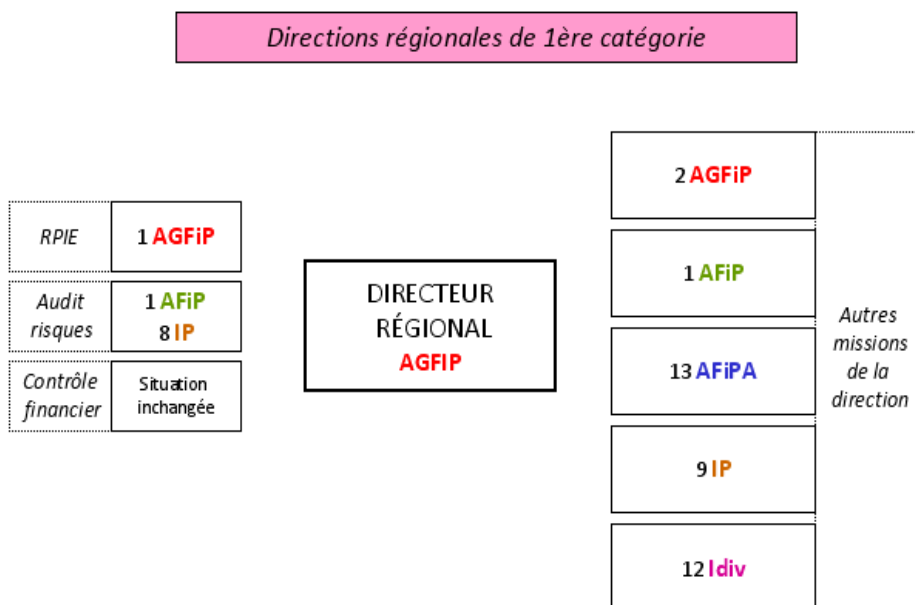
Les principales évolutions dans la dotation cible des directions régionales et départementales de première catégorie sont les suivantes :

- Suppression des 3 AFiP n°2 bis ;
- Passage de 3 à 2 AGFiP sur les missions ;
- Responsable risques-audit de niveau AFIP à la place d'AGFiP ;
- Positionnement d'un AFIP sur les missions ;
- Harmonisation de la dotation d'AFIPA ;
- Réduction du nombre d'IP et d'Idiv ;
- Dotation moyenne de 8 IP auditeurs.

Les fonctions de RPIE restent confiées à un AGFiP.

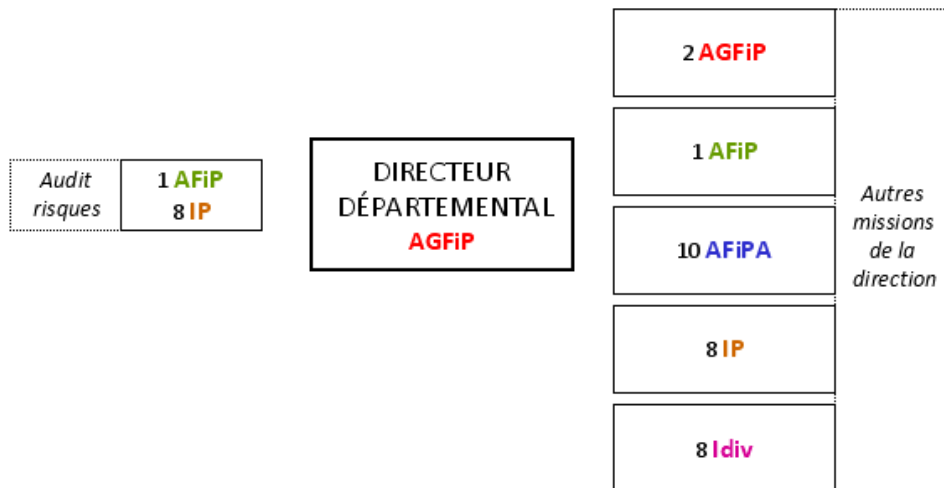
Outre les missions régionales et les services supra-départementaux, la différence essentielle entre la dotation d'emplois des directions régionales et départementales de première catégorie porte sur le volume d'emplois d'AFiPA, d'IP et d'Idiv.

Sur cette base, la dotation moyenne en emplois de cadres supérieurs des directions de 1^{ère} catégorie* se présenterait ainsi :



* (hors le cas particulier de la DRFiP 75)

Directions départementales de 1ère catégorie



b) Les directions régionales de deuxième catégorie

Lors de la constitution des directions locales unifiées, les directions de deuxième catégorie, qu'elles soient départementales ou régionales, avaient été organisées et dotées de manière uniforme pour le haut de l'organigramme.

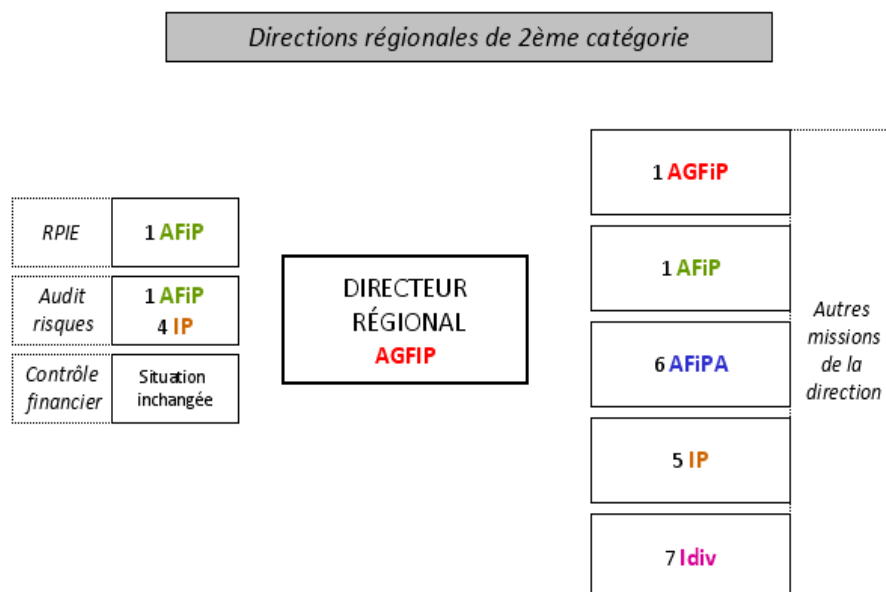
L'analyse actuelle des situations conduit à considérer qu'en raison d'un prisme régional davantage marqué, il est opportun de distinguer ces deux typologies de directions.

C'est la raison pour laquelle la dotation en emplois entre ces deux typologies de directions est différente.

Ainsi, l'évolution de la dotation en emplois de cadres supérieurs des directions régionales de 2^{ème} catégorie est principalement caractérisée par :

- Le positionnement d'un AGFiP, adjoint, sur les missions ;
- La suppression de deux des trois AFiP positionnés sur les missions ;
- Un responsable risques-audit de niveau AFiP ;
- La réduction du nombre d'Idiv positionnés sur les missions ;
- L'harmonisation de la dotation d'AFiPA, d'IP et d'Idiv ;
- Une dotation moyenne de 4 IP auditeurs ;
- Les fonctions de RPIE confiées à un AFiP.

La dotation moyenne en emplois de cadres supérieurs des directions régionales de 2^{ème} catégorie se présenterait ainsi :

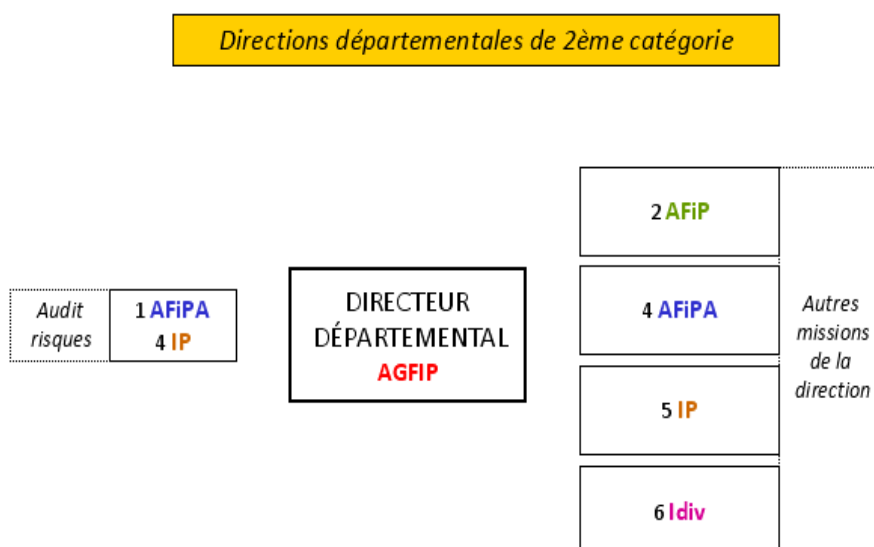


c) Les directions départementales de deuxième catégorie

Elles sont également concernées par l'évolution de l'organigramme, dans les conditions suivantes :

- Suppression d'un des trois AFiP positionnés sur les missions
- Responsable risques-audit de niveau AFiPA
- Harmonisation de la dotation d'AFiPA, d'IP et d'ldiv
- Dotation moyenne de 4 IP auditeurs

La dotation moyenne en emplois de cadres supérieurs des directions départementales de 2^{ème} catégorie se présenterait ainsi :



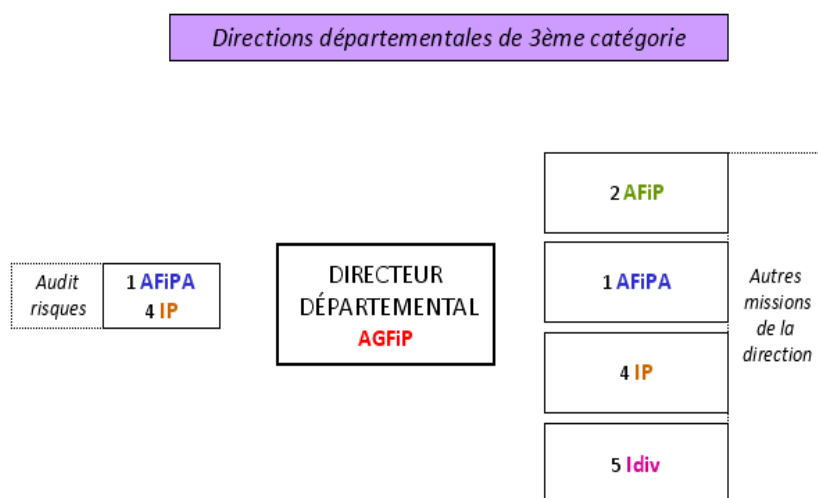
c) Les directions départementales de troisième catégorie

Leur dotation en emplois est désormais plus proche de celle des directions départementales de deuxième catégorie, avec en particulier l'implantation de deux AFiP. L'équipe de commandement est complétée par un emploi d'AFIPA.

Ceci permet au Directeur départemental de disposer de collaborateurs dont le niveau et l'expérience sont plus en phase avec les enjeux de ces directions mais aussi aux cadres concernés d'être davantage en prise avec les niveaux de responsabilités ultérieurs à l'exercice desquelles leur grade les prédispose.

Le responsable de la mission risques-audit reste de niveau AFIPA. Les dotations en IP (auditeurs et autres) et en Idiv sont harmonisées.

La dotation moyenne en emplois de cadres supérieurs des directions départementales de 3^{ème} catégorie se présenterait ainsi :



d) Les directions départementales de quatrième catégorie

Elles sont concernées par l'allègement de l'organigramme puisque les AFIPA passent de trois à deux.

En parallèle, un AFiP est implanté dans ces directions. Ceci permet de doter le Directeur départemental d'un collaborateur de niveau proche, directement à même de le remplacer et de se préparer ainsi à l'exercice de ses fonctions ultérieures.

La responsabilité de la mission risques-audit est confiée à un inspecteur principal et ces directions sont dotées de deux inspecteurs principaux chargés des missions d'audit.

La dotation moyenne en emplois de cadres supérieurs des directions départementales de 4^{ème} catégorie se présenterait ainsi :

