

**GROUPE DE TRAVAIL DU 10 JUILLET 2014**

**GPEEC DES CADRES SUPERIEURS**

**FICHE N°6**

**ENCADREMENT DES DRFIP-DDFIP**

---

**LES SCHEMAS ORGANISATIONNELS**

Les fiches qui précèdent ont porté pour l'essentiel sur la dotation en emplois de cadres supérieurs des directions, c'est-à-dire le volume de cadres supérieurs qui serait alloué à chaque direction régionale ou départementale.

**La présente fiche traite plus particulièrement des schémas organisationnels qui pourraient être associés à ces dotations d'emplois.**

Lors de la constitution des directions unifiées, les deux notions de dotation d'emplois et de schémas organisationnels ont été relativement imbriquées, à tout le moins pour le haut de l'organigramme des directions. La structuration est fondée sur l'existence de trois pôles, dirigés par des cadres dont le niveau était déterminé par la catégorie de la direction (AGFIP dans les directions de 1<sup>ère</sup> catégorie, AFIP dans les 2<sup>ème</sup> catégorie, AFIPA dans les 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> catégorie).

Pour le reste de l'organigramme, la note de service du 16 juillet 2009 n'appréhendait que la seule dimension organisationnelle, sans référence aux grades des responsables des divisions ou services.

Le schéma organisationnel proposé dans ce nouveau modèle présente les caractéristiques suivantes :

- Le maintien de missions spécifiques rattachées directement au Directeur régional ou départemental ;
- Une souplesse accrue pour l'organisation du haut de l'organigramme (collaborateurs directs du Directeur) ;
- Une relative stabilité au niveau de l'organisation des divisions et une plus grande harmonisation dans les grades de leurs responsables ;
- Une situation inchangée pour les services.

**1 / Les missions directement rattachées au Directeur**

Elles sont inchangées.

Il s'agit :

- De la mission risques et audit ;

- Du responsable de la politique immobilière de l'Etat (directions régionales) ;
- Du contrôleur budgétaire régional (directions régionales).

## **2 / L'équipe de direction**

Le principe général est de donner une certaine souplesse d'organisation aux Directeurs dans l'affectation de leurs collaborateurs directs (équipe de direction).

Il s'agit en effet de tenir compte de plusieurs éléments :

- La nécessité de franchir une nouvelle étape par rapport à l'organisation nécessaire au moment de la fusion ;
- La réduction du nombre de collaborateurs concernés (allègement du haut des organigrammes), qui justifie en contrepartie davantage de souplesse au regard des profils dans le portefeuille d'activités qui leur sont confiées ;
- L'hétérogénéité des situations des directions qui peut justifier que, dans deux directions de mêmes catégories, il soit décidé de confier à un membre de l'équipe de direction un champ de missions différent de celui du cadre de même niveau dans une autre direction de même catégorie.

Il convient cependant de considérer la nécessité de disposer d'organisations connues et lisibles, tant en interne (visibilité pour les cadres) qu'en externe vis à vis des partenaires.

Au final, c'est donc un schéma organisationnel équilibré, combinant une nécessaire souplesse et une certaine homogénéité, qui est proposé.

Il repose sur la fin de la partition des missions en trois pôles et l'élaboration de différents schémas type d'organisation de l'équipe de direction pour chaque catégorie de DRFIP-DDFIP. Le Directeur choisira un des schémas, qui sera présenté en CTL et communiqué pour information à la Direction générale.

## **3 / Les divisions**

Les divisions, qui constituent avec les services le niveau principal d'exercice des missions des services de direction, sont, pour l'essentiel, inchangées dans leur organisation (élément de stabilité dans le modèle organisationnel) : les recommandations formulées dans la note de service du 16 juillet 2009 sont maintenues.

Les dotations d'emplois des directions sont actualisées de façon à harmoniser davantage les grades des responsables des divisions qui, globalement, seraient :

- de niveau AFIPA dans les directions régionales et départementales de 1<sup>ère</sup> catégorie ;
- de niveau AFIPA et IP dans les directions régionales et départementales de 2<sup>ème</sup> catégorie ;
- de niveau IP et Idiv dans les directions de 3<sup>ème</sup> catégorie ;
- de niveau Idiv dans les directions de 4<sup>ème</sup> catégorie.

## **4 / Les services**

Le schéma actuel est inchangé.

Le passage des organigrammes actuels aux organigrammes cibles s'opérera progressivement, tant en matière d'emplois que de mouvements RH.