

CLASSEMENT DES POSTES OU DÉCLASSEMENT DES COMPTABLES ?

Dans un éditorial de FOCUS datant de septembre 2016, nous ironisons déjà sur le fait que « la DGFIP serait tellement plus facile à gérer sans réseau et sans comptable à travers de vastes plateformes spécialisées ou avec un réseau réduit à un ou deux postes par département gérés par des AFIP ou AGFiP ». Force est de constater que **F.O.-DGFIP**, une fois de plus, avait raison de s'inquiéter de ce que nous découvrons alors à la lecture des « Lignes Directrices » du Directeur Général de l'époque.

Rappelons nous que la DGFIP s'était saisie de l'opportunité offerte par cette transposition pour aller bien au-delà de l'exercice imposé. La refonte de l'échelonnement indiciaire des trois grades dits « A+ » est désormais en 2021 tangiblement ressentie par les inspecteurs divisionnaires puisque la DGFIP a profité de l'occasion PPCR pour ne laisser aux IDIV que la partie congrue et les fragiliser de ce fait dans leurs accès aux postes comptables concentrés et indiciairement bientôt hors d'accès pour eux.

Que constatons-nous aujourd'hui ?

- que le réseau comptable constitué de 3 443 postes en 2019 sera réduit de 50 % en 2023 ;
- que la moitié des des postes C1 actuels, ayant perdu leur indicia-tion, ne le seront plus en 2023 ;
- que la généralisation du recrutement au choix sur les postes comptables et la concentration induite par le NRP évincera de fait les IDIV des postes qu'ils gèrent aujourd'hui ;
- que les plateformes créées par les relocalisations vont inexorablement rogner sur les prérogatives des structures locales et précipiter leur fusion ou leur disparition (exemple des SIE avec les pôles nationaux de fiscalité professionnelle).

Nous étions aussi en 2016 dans la transposition de PPCR dans les grilles de la DGFIP.

**L'IDIV INCARNE
DÉSORMAIS
LE COUTEAU SUISSE
DE LA DGFIP,
CORVÉABLE À MERCI**

Au terme du NRP, les postes comptables restants feront en grande partie le bonheur des autres grades de la catégorie A+ puisque la concentration imposée par le NRP devra générer dans l'esprit de ses concepteurs essentiellement des postes de 1ère ou de 2^{ème} catégorie.

Le plan de liquidation du réseau comptable qui résulte du NRP oblige de nombreux IDIV comptables à se repositionner, sous la contrainte, comme adjoint alors qu'ils avaient vocation à prendre la responsabilité de postes comptables plus importants. Cette situation est particulièrement frustrante pour des cadres qui, jusqu'alors, constituaient le socle technique et managérial sur lequel reposait la DGFIP.

Le cycle 2020/2024 relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences (GPEEC) des cadres supérieurs est particulièrement révélateur à ce titre. Il ne laisse aucun doute sur la

politique suivie par la Direction générale. En 2020, le réseau se composait de 3 223 comptables et 435 adjoints appartenant à la catégorie A+. L'ambition annoncée de la DGFIP est de réduire le nombre des comptables à 1 700 et d'augmenter celui des adjoints à 900 d'ici 2022, bien aidé en cela par une pyramide des âges offrant une fenêtre de tir idéale (65% des IDIV HC et 26% des IDIV CN en retraite en 2025) !

En complément, les mêmes documents annoncent qu'un cadre supérieur sera nommé en qualité d'adjoint dès qu'un poste atteint le seuil de 20 agents. Pour la plupart des IDIV ayant occupé la fonction de comptable, le positionnement d'adjoint est inacceptable. Cette situation est d'autant plus inacceptable qu'il est prévu, dans certains cas, de laisser un adjoint en charge d'une antenne (SIE). Cette situation constituerait un véritable camouflet envers le cadre qui continuerait, dans les faits, à avoir la charge d'un service sans les rémunérations et la pleine responsabilité de la fonction exécutée au quotidien.

En d'autres termes, l'IDIV incarne désormais le couteau suisse de la DGFIP, corvéable à merci selon les besoins du moment, et on ne sait plus trop qui de la GPEEC ou du NRP sont les outils les plus diaboliques de ce véritable plan de dégageant des IDIV comptables.

A **F.O.-DGFIP** nous continuerons de nous battre pour que les IDIV qui le souhaitent puissent continuer à gérer des postes comptables C1 et C2 et que

les inspecteurs des finances publiques issus du vivier aient suffisamment de postes C3 pour « se faire les armes » en IDIV CN avant de pouvoir décrocher la Hors Classe. Sinon, c'est par le biais d'un emploi administratif que la plupart des IDIV CN vont devoir trouver rapidement une porte d'accès à la HC permettant d'être promu sur un grade « sommital » comme le dit pompeusement la Direction générale.

C'est tout le sens de l'action que vos représentants FO-DGFIP livrent sans relâche au travers des groupes de travail classement, des audiences avec la Direction Générale et lors des comités techniques de réseau sur une nécessaire répartition équitable des postes comptables entre les 3 catégories C1, C2 et C3. Nous n'accepterons jamais à **F.O.-DGFIP** que le réseau comptable se résume à des postes C1 ne pouvant s'obtenir qu'en débouché de fin de carrière. Cette conception du comptable public n'est pas la notre.

Vous découvrirez dans ce numéro spécial les enjeux de ce nouveau classement des postes comptables que la Direction Générale vient d'élaborer pour la période 2021/2023.

Bonne lecture,

Hélène Fauvel

Secrétaire Générale

1 COMPTABLE PUBLIC SUR 2 DISPARAÎTRA D'ICI 2023

Le classement des postes du XXI^{ème} siècle est arrivé. Il s'adaptera au bon vouloir des directeurs locaux afin qu'ils puissent mettre à la tête de leurs unités infra-départementales « the right man on the right place ». Un changement total de paradigme est à l'oeuvre, bien aidé en cela par la combinaison de 3 critères : NRP, affectations au choix, réallocation des indices vers la sphère administrative.

Le 10 décembre dernier a eu lieu en visioconférence un groupe de travail national associant la Direction Générale et les organisations syndicales.

Ce GT était présidé par Mme Marine Camiade - cheffe du service Stratégie, Pilotage, Budget.

A l'ordre du jour figuraient des éléments d'analyse sur les cadres supérieurs de la DGFIP, une présentation de la soi-disant «valorisation des parcours professionnels », le plan d'accompagnement des cadres et enfin les perspectives de classement des postes comptables.

Pour les thématiques autres que le classement des postes que nous détaillerons dans ce FOCUS , **F.O.-DGFIP** vous renvoie à son compte-rendu du GT du 10/12 paru sur son site.

Lors de ce GT, il nous a été vendu la réallocation d'indices du comptable vers le non- comptable en garantissant un nombre d'indices maintenus. Nous avons eu aussi droit au petit couplet sur PPCR « qui permet d'attribuer des indices à des cadres sans être sous statut d'emploi » ainsi qu'à une petite louche sur « l'ambition donnée à nos cadres » par un nouveau cycle 2020/2024 de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC).

DANS LE NOUVEAU MONDE, C'EST LE TERRAIN QUI S'ADAPTE AU COMPTABLE

Dans les éléments de contexte qu'il faut avoir à l'esprit en pensant à l'élaboration et aux attendus du futur classement, ces estimations valent mieux qu'un long discours : 65% des Idiv HC (soit 1 440) et 26% des Idiv CN (soit 840) seraient en retraite d'ici à 2025. Combiné au fait que $\frac{3}{4}$ des Idiv HC actuels et $\frac{1}{4}$ des Idiv CN sont comptables, on imagine bien la fenêtre de tir historique qu'a la DGFIP pour régler leur compte aux Idiv comptables !

Le NRP, par sa logique de réduction drastique du nombre des structures (et donc des comptables), et la Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences (GPEEC) qui programme la baisse des promotions à Idiv sont les deux instruments de refonte des doctrines d'emploi et des carrières. Dans le nouveau monde, ce n'est plus le comptable qui s'adapte au terrain, c'est le terrain qui s'adapte au comptable. Au travers, notamment, de la concentration en SGC des trésoreries SPL, des suppressions de SIP, SIE, SPF, des marges de manœuvre allouées aux directeurs locaux sur le classement des postes, c'est un paysage comptable rabougri que l'on voit poindre à l'horizon 2023 où seuls les plus gradés (

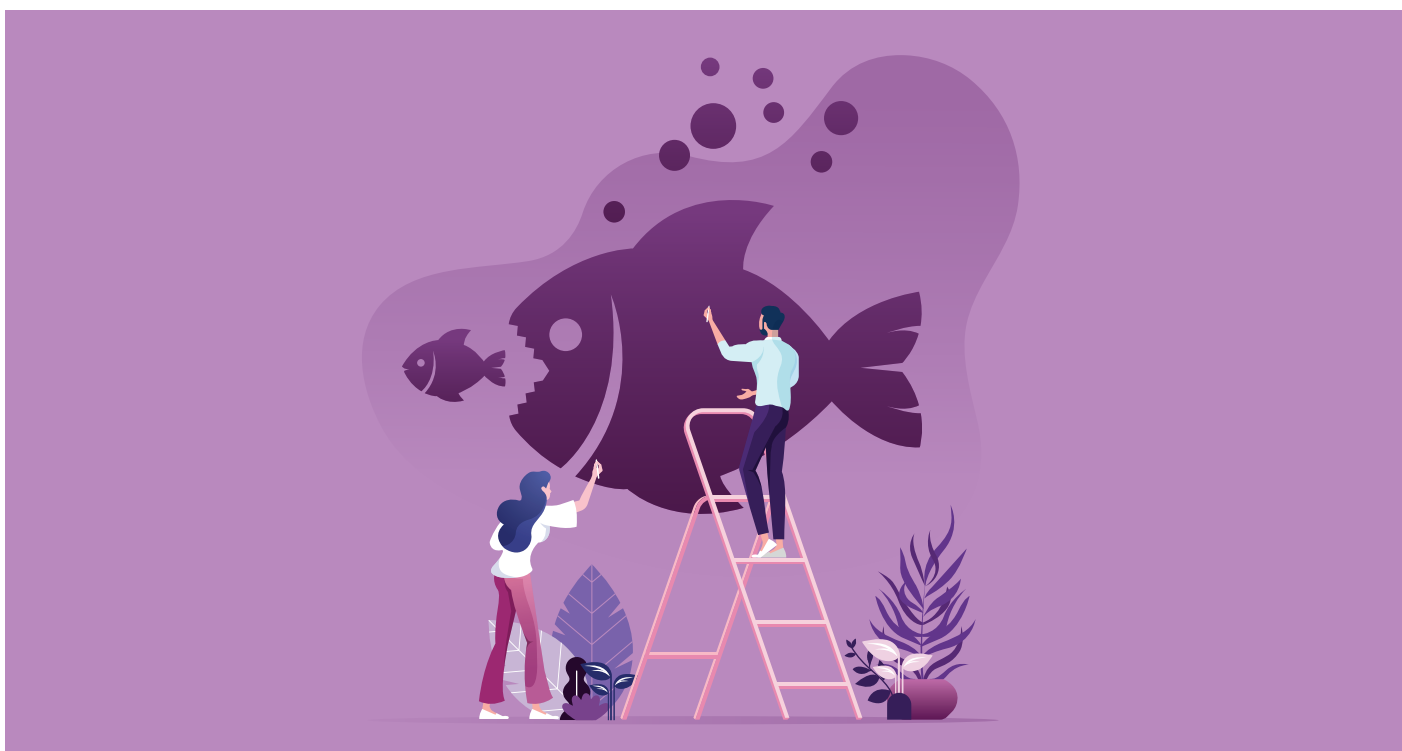
et certainement pas les Idiv!) désignés au choix par le DR/DDFiP décrocheront la timbale des quelques 1 700 postes « survivants » (contre 3 443 en 2019 !). Quant à la grande affaire du moment, la réallocation des indices des postes comptables vers la sphère administrative, la cartographie fonctionnelle et géographique ne sera finalisée qu'à la fin du 1er trimestre 2021 et sera publiée. **F.O.-DGFIP** a été le seul syndicat à demander un cycle de discussion avec les syndicats dès janvier sur cette répartition d'indices. La Direction Générale disait vouloir échanger avec le réseau et revenir vers nous. Tout ceci n'était que foutaise et mépris total des organisations syndicales, puisque nous savons désormais qu'un groupe de travail sur le classement des postes et la GPEEC aura lieu le 6 avril 2021... un peu tard dans l'année pour de la concertation !

DES SYNDICATS ASSOCIÉS AU PROCESSUS CLASSEMENT ? MAIS VOUS N'Y PENSEZ PAS !

Attardons nous donc maintenant sur la présentation qui nous a été faite lors du GT du 10 décembre de ces opérations de classement des postes comptables. L'impression de mépris pour les organisations syndicales était vraiment palpable. Là où nous attendions des précisions sur la manière dont sera actualisé le classement des postes concernés par une réorganisation en 2021, ce fut une récitation de texte. Mais par contre, aucun tableau avec propositions d'indicateurs, aucune simulation de permutation d'indices par les directeurs locaux !

F.O.-DGFIP ayant contesté ce manque de visibilité, tout juste avons nous eu droit par courriel, en guise d'aumône, à l'envoi d'une fiche sur les indicateurs pour chaque type de famille de postes le 17/12/2020.

Nous ne diffuserons pas cette fiche de l'administration qui sonne comme une provocation, puisque ne comprenant pas toutes les données que des professionnels responsables comme nous le sommes seraient en droit d'avoir. Par contre, nous nous sommes procurés les vraies fiches complètes par familles de postes avec poids des indicateurs, points attribués et pondération. Nous vous les dévoilons en fin de ce numéro.



Avant toute chose, il faut bien avoir à l'esprit que la DGFIP n'a plus besoin des comptables pour faire le classement, elle le fait toute seule, ou plus exactement avec les seuls DR/DDFiP et Délégués du Directeur Général (DDG). C'en est fini de l'apport constructif des syndicats et des comptables de leur délégation, experts de terrain, lors des groupes de travail nationaux classement que l'on avait pu connaître jusqu'à maintenant. Pire, la délégation **F.O.-DGFIP** a appris en séance qu'il y avait eu en mars 2020 un GT sur le processus classement. Elle s'est étonnée de ne pas avoir eu communication des éléments conclusifs de ce GT. Les OS n'étaient naturellement pas informées et encore moins invitées. La Direction Générale a donc délibérément choisi de placer hors jeu les organisations syndicales au motif de discussions chronophages avec elles lors des campagnes classement précédentes. Il est vrai que le NRP n'attend pas !

Maigre consolation, les 7 familles de postes restent (SIP, SIE, trésoreries mixtes, trésoreries spécialisées, SIP-SIE, SPF, PRS) mais il y aura une répartition proportionnelle des indices restant entre ces différentes familles de postes.

LA MOITIÉ DES POSTES C1 PERDRONT LEUR INDICE ET LES POSTES CSC5 PASSENT À LA TRAPPE !

Il a vraiment fallu pousser SPIB dans ses retranchements pour avoir quelques informations :

- 2021 sera une année de reclassement intermédiaire pour les seuls postes concernés par des réorganisations qui préparent le NRP cible 2023 ;
- Le reclassement intermédiaire 2021 ne fera rien bouger pour 80% des collègues comptables et dans les 20% qui bougeront, 15% seront à la hausse (reclassés) et seulement 5% à la baisse (déclassés) ;
- Les postes CSC5 (1027 bruts) seront supprimés in fine et ne subsisteront en 2021 et 2022 que ceux qui n'auront pas été réorganisés.
- à l'issue du processus de réallocation d'indices vers l'administratif, la moitié des postes C1 ne le seront plus puisque perdant leur indice ;
- Le prochain reclassement général des postes comptables prendra effet en 2023 ;
- En cible 2023, il y aurait environ 500 à 600 postes C1 (commençant à CSC4), environ 800 postes C2, entre 300/400 postes C3 et plus aucun poste C4 ;
- A noter que 1 000 postes seront donc supprimés sur 2 ans de 2021 à 2023, passant de 2 740 à 1 700 environ. (NB de **F.O.-DGFIP** : il y avait 3 443 postes en 2019, le nombre de postes aura donc été réduit de moitié entre 2019 et 2023 !)

La délégation **F.O.-DGFIP** a expliqué que la taille des postes augmentant avec les restructurations, les transferts d'indice ne font qu'ajouter une contrainte, sans être la cause principale de ces déclassements.

Dans cet univers très contraint il conviendra de garder un pyramidage entre C3, C2 et C1 afin de permettre aux ldiv qui le voudraient de pouvoir être encore comptables mais vraisemblablement pas avant la cinquantaine...et encore !

Etre comptable ne sera donc plus qu'un débouché de fin de carrière où les ldiv risquent d'être les din-dons de la farce. Y gagneront-ils en indiciation administrative ? Rien n'est moins sur !

LE NOUVEAU DISPOSITIF DE CLASSEMENT DES POSTES COMPTABLES

Les principales composantes du classement ont été étudiées au 1^{er} trimestre 2020 par ce fameux groupe de travail composé de représentants des délégations, des directions territoriales et de la Direction Générale.

N'y manquaient simplement que des comptables de proximité, un simple détail !

- La nouvelle méthode continuera à considérer distinctement les postes comptables par typologie (1^{ère} caractéristique du système des « familles ») : SIP, SIE, PRS, SPF, SDE, trésoreries amendes, SGC (dont les paieries) et trésoreries hospitalières.

- Le nouveau classement va reposer sur un nombre plus restreint d'indicateurs pour ne retenir que les plus pertinents, soit environ 40 in fine, avec, pour chaque famille de postes, des indicateurs de charges, des indicateurs d'enjeux, des indicateurs managériaux et éventuellement des indicateurs environnementaux (sociétaux).

- Les postes comptables sont actuellement classés en 4 catégories dans l'ordre croissant des enjeux : C4, C3, C2 et C1. Les catégories C2 à C4 sont subdivisées chacune en 3 niveaux.

DANS LE NOUVEAU CLASSEMENT :

- la catégorie C4 disparaît pour tenir compte du regroupement des plus petits postes comptables : il n'y aura donc plus que 3 catégories de postes comptables ;

- les catégories C3 et C2 continueront à être subdivisées en 3 niveaux ;

- la détermination globale du nombre d'indices comptables (catégorie C1) s'inscrit dans le cadre du rééquilibrage au profit de la sphère administrative qui constitue un axe de l'exercice de GPEEC des A+ : 85 % des indices dont dispose la DGFIP sont aujourd'hui affectés aux chefs de postes comptables. Pour tenir compte des enjeux métiers et managériaux respectifs des sphères administrative et comptable et rééquilibrer le différentiel d'attractivité pour les cadres, la répartition des indices sera à horizon 2024 paritaire : 50 % administratifs et 50 % comptables ;

- les postes de catégorie C1 seront subdivisés en 4 catégories d'indices : HEA-1, HEA, HEB et HEC (suppression de l'indice 1027 pour tenir compte des effets de PPCR) ;

- pour corriger le déséquilibre actuel de la répartition des indices entre famille de postes comptables, ceux-ci seront désormais répartis entre les différentes familles de postes comptables de façon proportionnelle, en considérant également chaque typologie de poste ;

- afin de tenir compte de l'augmentation de la taille de postes comptables, la ventilation par niveau au sein de chaque catégorie est pyramidée. Ainsi, au sein de la catégorie C1 on compte en proportion davantage d'indices sommitaux qu'actuellement. De même, la répartition des autres postes entre les catégories C2 et C3 s'opère à hauteur respectivement de 2/3 et 1/3 avec, de surcroît, dans chacune de ces 2 catégories une répartition entre les 3 niveaux à hauteur de 50% pour le niveau le plus élevé (1), de 30% pour le niveau intermédiaire (2) et de 20% pour le niveau 3 ;

- afin d'adapter le classement aux spécificités locales, des marges de manoeuvre seront désormais allouées aux directeurs territoriaux pour faire évoluer le classement initial de leurs postes comptables, tel que proposé par la Direction Générale.

LE CLASSEMENT DES POSTES EN 4 ÉTAPES

1 les indicateurs et leur pondération

A chaque famille de poste sont associées 3 ou 4 typologies d'indicateurs : charges, enjeux, environnementaux, managériaux. Des coefficients de pondération sont appliqués à chaque indicateur.

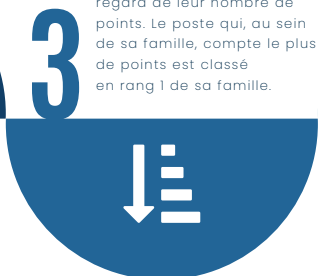


2 La détermination du nombre de points par postes

Un poids départemental de chaque famille de poste est indiqué dans l'outil SPIB-IB par les DR/DDFiP dans le cadre du « séquençement de la construction du NRP ».

3 La construction du classement « vertical »

Les postes sont ensuite regroupés par famille et classés par rang au niveau national (classement vertical) au sein de leur famille au regard de leur nombre de points. Le poste qui, au sein de sa famille, compte le plus de points est classé en rang 1 de sa famille.



4 La construction du classement cible provisoire

Au sein de chaque famille de postes ainsi classés par rang sont ensuite déterminées les césures correspondant aux catégories C1 à C3 et, à l'intérieur de chacune d'elles, des subdivisions en 3 niveaux (catégories C2 et C3) et en 4 catégories d'indices (HEA-1, HEA, HEB et HEC) pour la catégorie C1. Cette segmentation horizontale est opérée de façon proportionnelle par famille de postes comptables en fonction du nombre de service (nombre de postes comptables d'une même famille sur le nombre total de postes comptables, exemple : nombre de SIE/nombre total de postes comptables).

TOUT CE QUE VOUS AVEZ VOULU SAVOIR SUR LE CLASSEMENT SANS JAMAIS OSER LE DEMANDER

La DGFIP étant avare d'explications sur les marges de manoeuvre des directeurs et des délégués et sur les ajustements entre départements, **F.O.-DGFIP** a décidé de vous les dévoiler.

Les marges de manoeuvre des directeurs :

Sur la base du classement proposé par la direction générale, les directeurs peuvent proposer des permutations de catégories et de niveaux de leurs postes :

- dans la limite de leur enveloppe départementale (exercice de redistribution) au sein d'une même famille et entre familles,
- dans la limite d'une catégorie et, au sein de la catégorie C1, d'un niveau d'indices (+1/-1),
- en préservant les grands équilibres entre familles de la répartition proposée par SPIB.

Ainsi, par exemple :

- Il est possible de modifier un poste comptable de C2-1 à C3-3 si un mouvement réciproque est opéré de C3-3 en C2-1 (= permutation +1/-1).
- Il n'est pas possible de reclasser C1 un poste comptable classé C3, même s'il existe une possibilité de permuter avec un autre poste (limite de changement d'un niveau).
- Il est possible de modifier un poste comptable de HEA en HEB si un autre poste comptable est modifié réciproquement de HEB en HEA.
- Il n'est pas possible, même avec une compensation, de modifier un HEB en HEA 1^{er} chevron (2 niveaux d'écart).

La possibilité d'opérer des ajustements entre départements au sein de l'interrégion

Il peut arriver que les directeurs ne puissent procéder aux permutations souhaitées, au sein de leur enveloppe départementale. Dans ce cas de figure, ils peuvent signaler leur besoin à la délégation.

Les délégués disposent de deux leviers d'action :

- la possibilité d'opérer des redéploiements entre départements. Ainsi, le délégué peut valider la permutation du classement C2-1 d'un SIP de la DDFIP X avec un SGC classé C3-1 de la DDFIP Y. Cette permutation entre postes comptables de départements différents s'opère avec les mêmes limites que celles réalisables par les directeurs à l'intérieur de leur département (permutation ; +1/-1) ;
- l'affectation d'un volant de quelques indices alloué au délégué pour tenir compte des réalités locales que la méthode nationale n'appréhende pas suffisamment et qu'il sera possible de réaffecter aux postes de l'interrégion ;

L'utilisation de cette enveloppe spécifique d'indices relève de décision en opportunité de la part du délégué. La seule limite à l'utilisation de cette dotation est celle posée par le respect du principe de changement de niveau (maximum +1).

A titre d'exemple, un délégué ne peut pas proposer l'indiciation HEA d'un poste initialement classé C2-2, deux niveaux de différence les séparant dans le classement.

Au terme de ces opérations, le délégué transmet à SPIB une proposition actualisée de classement cible. Après consolidation et contrôles, la direction générale arrête alors le classement cible des postes.

La lecture des propositions de classement établies par la direction générale doit se faire en gardant à l'esprit les éléments de contexte et de méthode suivants :

1) le classement est un exercice de valeur relative :

Il conduit à comparer entre eux, sur la base d'une même méthode, des entités semblables. Le rang de classement d'un poste dépend de ses caractéristiques (charges, enjeux, environnement et contexte managérial) mais aussi de son positionnement relatif par rapport aux autres postes comptables.

Dans le cadre du NRP, le réseau comptable va être resserré autour d'un nombre limité de postes comptables dont la taille moyenne va cependant augmenter.

Certains départements, qui comptent aujourd'hui des postes petits et moyens vont ainsi resserrer leur réseau pour, parfois, n'avoir plus qu'un poste départemental par famille (par exemple un SIE) qui sera alors de taille parfois plus importante que les postes de la même famille, de taille aujourd'hui importante, de « gros

» départements dont le resserrement du réseau sera de moindre ampleur. Dit autrement, le resserrement en moyenne plus marqué du réseau dans les départements petits ou moyens peut conduire à ce qui s'y trouvent plus fréquemment en cible des postes mieux classés que ceux de certains départements plus importants.

L'accroissement de la taille d'un poste comptable doit donc toujours être relativisé.

2) le classement est un exercice de répartition :

Hormis le phénomène de réallocation d'indices comptables vers la sphère administrative, leur répartition entre familles de postes comptables sera désormais proportionnelle, corrigeant ainsi un déséquilibre dans la répartition en nombre et structure d'indices entre familles de postes.

Il résultera de ces éléments que des postes comptables vont voir leur taille augmenter avec le resserrement du réseau sans devenir indicés pour autant ni même voir leur indice augmenter.

Les marges offertes aux directeurs pourront permettre de tempérer ces évolutions.

	Points	Poids	Type d'indicateurs	Pondération par type d'indicateurs	"Points par type d'indicateurs"	Indicateurs proposés	Pondération	Points
Fiscalité des professionnels	100 000 000	100,00 %	Charges	25%	25 000 000	Déclarations de résultats déposées	10,00%	10 000 000
						Créations et cessations de redevables TVA	7,50%	7 500 000
						Restitutions en nombre d'IS et de TVA	7,50%	7 500 000
			Enjeux	35%	35 000 000	Montant des prises en charge TVA IS CET	17,50%	17 500 000
						"Paiements spontanés et recouvrements nets des impôts sur rôle"	17,50%	17 500 000
			Environnement	10%	10 000 000	Nombre de défaillants	5,00%	5 000 000
						Nombre de petites entreprises avec un CA inférieur à un certain seuil	5,00%	5 000 000
			Managériaux	30%	30 000 000	Nombre d'ETP	25,00%	25 000 000
Nombre d'antennes pérennes	5,00%	5 000 000						

	Points	Poids	Type d'indicateurs	Pondération par type d'indicateurs	"Points par type d'indicateurs"	Indicateurs proposés	Pondération	Points
Fiscalité des particuliers	100 000 000	100,00 %	Charges	25%	25 000 000	Nombre de foyers fiscaux	10,00%	10 000 000
						Articles TH TF pris en charges	7,50%	7 500 000
						Articles majorés IR, TH TF PEC	7,50%	7 500 000
			Enjeux	35%	35 000 000	Montant des PEC IR TH TF	35,00%	35 000 000
			Environnementaux	10%	10 000 000	Part/nombre de foyers non imposables	10,00%	10 000 000
			Managériaux	30%	30 000 000	Nombre d'ETP	25,00%	25 000 000
						Nombre d'antennes pérennes	5,00%	5 000 000

	Points	Poids	Type d'indicateurs	Pondération par type d'indicateurs	"Points par type d'indicateurs"	Indicateurs proposés	Pondération	Points
Recouvrement forcé	100 000 000	100,00 %	Charges	25%	25 000 000	Nombre de comptes débiteurs professionnels	12,50%	12 500 000
						Nombre de comptes débiteurs particuliers	12,50%	12 500 000
			Enjeux	50%	50 000 000	"Paiements spontanés et recouvrements nets des impôts sur rôles"	15,00%	15 000 000
						Montant total des créances PEC en N (fisca pro) et transférées dans l'année au PRS	17,50%	17 500 000
						Montant total des créances PEC en N (fisca part) et transférées dans l'année au PRS	17,50%	17 500 000
			Managériaux	25%	25 000 000	Nombre d'ETP	25,00%	25 000 000

	Points	Poids	Type d'indicateurs	Pondération par type d'indicateurs	"Points par type d'indicateurs"	Indicateurs proposés	Pondération	Points
Amendes	100 000 000	100,00 %	Charges	25%	25 000 000	Nombre d'amendes PEC	15,00%	15 000 000
						Nombre amendes transport	10,00%	10 000 000
			Enjeux	45%	45 000 000	Montant des amendes prises en charge	45,00%	45 000 000
			Environnementaux	5%	5 000 000	Nombre de foyers pauvres	5,00%	5 000 000
			Managériaux	25%	25 000 000	Nombre d'ETP	25,00%	25 000 000

	Points	Poids	Type d'indicateurs	Pondération par type d'indicateurs	"Points par type d'indicateurs"	Indicateurs proposés	Pondération	Points
SPL (hors EPS-ESMS)	100 000 000	100,00 %	Charges	25%	25 000 000	Lignes de titres et sous-articles de rôles	5,00%	5 000 000
						Lignes de mandat de marché	5,00%	5 000 000
						Ligne de mandat de paie	5,00%	5 000 000
						Nombre de budgets actifs gérés	5,00%	5 000 000
						Nombre de régies en activité	5,00%	5 000 000
		Enjeux	40%	40 000 000	Montant des dépenses de fonctionnement	20,00%	20 000 000	
					Total des prises en charge de recettes	20,00%	20 000 000	
		Environnements	5%	5 000 000	Nombre de petites communes gérées de moins de 1000 habitants.	5,00%	5 000 000	
		100,00 %	Managériaux	30%	30 000 000	Nombre d'ETP	25,00%	25 000 000
Nombre d'antennes pérennes	5,00%					5 000 000		

	Points	Poids	Type d'indicateurs	Pondération par type d'indicateurs	"Points par type d'indicateurs"	Indicateurs proposés	Pondération	Points
EPS-ESMS	100 000 000	100,00 %	Charges	25%	25 000 000	Lignes de titres	5,00%	5 000 000
						Lignes de mandat de marché	5,00%	5 000 000
						Ligne de mandat de paie	5,00%	5 000 000
						Nombre de budgets actifs gérés	5,00%	5 000 000
						Nombre de régies en activité	5,00%	5 000 000
			Enjeux	45%	45 000 000	Montant des dépenses de fonctionnement	22,50%	22 500 000
						Total des prises en charge de recettes	22,50%	22 500 000
			Managériaux	30%	30 000 000	Nombre d'ETP	25,00%	25 000 000
						Nombre d'antennes pérennes	5,00%	5 000 000

	Points	Poids	Type d'indicateurs	Pondération par type d'indicateurs	"Points par type d'indicateurs"	Indicateurs proposés	Pondération	Points
Enregistrement et Publicité Foncière	100 000 000	30,00 %	Charges	25%	7 500 000	Nombre de déclarations	7,50%	7 500 000
			Enjeux	45%	13 500 000	Montant des successions	13,50%	13 500 000
		70,00 %	Charges	25%	17 500 000	Nombre de publications	17,50%	17 500 000
			Enjeux	45%	31 500 000	Montant des droits acquittés	31,50%	31 500 000
		100,00 %	Managériaux	30%	21 000 000	Nombre d'ETP	25,00%	25 000 000
						Nombre d'antennes pérennes	5,00%	5 000 000

Bulletin de Contact

Cliquez ICI → ● Je souhaite adhérer à **F.O.-DGFIP**

Cliquez ICI → ● Je souhaite seulement être inscrit sur la liste de diffusion de **F.O.-DGFIP**

Cliquez ICI → ● Non adhérent, je ne souhaite plus recevoir la newsletter de **F.O.-DGFIP**