

DÉTACHEMENT DANS L'EMPLOI FONCTIONNEL DE CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF (CSA)

UNE DÉMONSTRATION DE BONIMENTEUR

FO
DGFIP

L'arrêté du 17 août 2023 fixant la liste des postes permettant le détachement dans l'emploi de chef de service administratif (CSA) est désormais publié.

Ce texte vient compléter ceux publiés en mars 2023 permettant l'attribution des fonctions administratives indicées à la DGFIP.

Comme tous les détachements sur un emploi fonctionnel, celui dans l'emploi de CSA sera prononcé pour une **durée de 3 ans** et reconduit sur une période identique.

Au terme des 6 ans, le cadre devra quitter l'emploi et se positionner sur un autre de même niveau s'il veut conserver sa rémunération.

UN NOUVEAU PAYSAGE APPARAÎT SUR LES RUINES DU RÉSEAU COMPTABLE

D'ici à la fin de l'année, la **progression des surindications administratives** aux dépens des surindications comptables permettra aux premiers de représenter **44 %** de la totalité **des 957 potentialités** disponibles à la DGFIP.

Pour mémoire, 85 % des indices étaient affectés à la sphère comptable au 31/12/2020, en 2022 ce pourcentage atteignait 60 % et ne représentera plus que 56 % fin 2023.

A la fin de 2023, il ne restera que 558 postes comptables indicés et 540 en 2024.

Le plafond global des emplois de chef de service comptable (CSC) ou administratif (CSA) étant fixé à 957, **417 cadres pourront donc être détachés** dans l'emploi de CSA.

Les conséquences du NRP vont accentuer sensiblement les doctrines d'emploi des cadres concernés (IDiV hors classe à AFIP/AE) puisque **les emplois administratifs vont clairement se scinder en deux** : ceux qui sont indicés et ceux qui ne le sont pas.

UN MANAGEMENT PAR LA DIVISION

F.O.-DGFIP n'est pas dupe de la manœuvre, le détachement dans l'emploi fonctionnel de chef de service administratif constitue un **élément déterminant d'individualisation des carrières et des rémunérations**.

C'est aussi, un levier pour les directeurs afin de rendre plus attractifs des emplois qu'ils estiment « à enjeux ».

TROIS TEXTES POUR UNE DÉCLINAISON EN PLUSIEURS TEMPS

S'il fixe le plafond global des emplois de CSC et CSA à 957, l'arrêté du 11 août 2023 précise les plafonds maximum dans les 4 catégories d'emplois.

Pour faire bref, les emplois administratifs et comptables sont classés dans 4 catégories correspondant aux enjeux des postes :

Catégorie d'emplois	Volume plafond
Emplois de 1 ^{ère} catégorie (ou HEC)	70
Emplois de 2 ^{ème} catégorie (ou HEB)	120
Emplois de 3 ^{ème} catégorie (ou HEA)	410
Emplois de 4 ^{ème} catégorie (ou HEA1)	480

Les **957 emplois CSC/CSA** peuvent donc **se répartir sur 1 080 potentialités** réparties au sein de **4 catégories**.

Il apparaît que l'arrêté du 17 août 2023 fixant la liste des emplois de CSA à la DGFIP propose de répartir **347 indices dès le 1^{er} septembre 2023** de la manière suivante :

- 30 sur des emplois de seconde catégorie ;
- 178 sur des emplois de troisième catégorie ;
- 139 sur des emplois de quatrième catégorie.

Un dernier arrêté viendra répartir les 70 potentialités restantes.

LE COMPTE N'Y EST PLUS POUR DE NOMBREUSES DIRECTIONS TERRITORIALES

Si les 417 indices administratifs **proviennent de postes comptables** implantés dans les **directions territoriales**, ces dernières **ne récupèrent pas toutes leurs billes après le tour de passe - passe** de la Direction générale.

C'est ainsi que si **343 indices rejoignent les territoriales**, 59 sont implantés à la direction générale, Délégations du DG, DNS et PNSR. 14 indices rejoignent les services relocalisés et 1 indice est curieusement conservé en réserve ...

L'éligibilité des emplois d'une inter-région à l'autre est de la même manière assez **surprenante**.

• les **services de direction** : **71 %** des indices administratifs y seront implantés en **Sud-Pyrénées** pour **41,5 %** en **Centre-est** ;

• **CDL** : **5,8 %** des indices administratifs y seront implantés en **Ile-de-France** pour **22,6 %** en **Centre est** ;

• **Adjoint** : **néant** en **Centre-ouest et Sud-Ouest** pour **26,4 %** en **Centre-est**

Les **distorsions d'implantation** sont donc notables entre les fonctions éligibles d'une inter-région à une autre **sans que les spécificités locales puissent justifier l'intégralité des constats**.

Au final, la répartition des 347 indices figurant dans l'arrêté à effet du 1^{er} septembre 2023 se répartissent sur 283 indices pour les directions territoriales, 53 pour les services centraux, DNS, DDG et PNSR et 11 pour les services relocalisés.

F.O.-DGFIP dénonce ce « **hold-up** » sur le **dos des directions territoriales** et la sous représentativité des services qui y sont majoritairement implantés, notamment ceux qui assurent un contact direct avec les usagers.

IL Y A LES SERVICES À ENJEUX ET LES AUTRES ...

D'emblée, **F.O.-DGFIP** dénonce la **faible représentativité** dans ce dispositif de **certaines fonctions comme celle d'adjoint**. L'administration ne prévoit d'attribuer que 3 % des surindiciations à des adjoints alors qu'il est prévu d'affecter un A+ comme adjoint dès qu'un service atteint un niveau de 20 agents.

Ce dispositif ne doit pas être réservé aux seuls emplois que l'administration place actuellement en « têtes de gondole », comme les CDL ou les services relocalisés.

Les évolutions à venir, notamment dans les SIP, nécessiteront un fort investissement des adjoints. Une attribution des surindiciations plus importante sur ces emplois constituerait donc une mesure d'équité.

D'une manière générale, **F.O.-DGFIP** dénonce le **cumul permis du fait de ce détachement entre le bénéficiaire d'un régime indemnitaire favorable et le cumul d'une surindiciation**.

UN SAUPOUDRAGE INDICIAIRE TRÈS DISPARATE SELON LES GRADES

F.O.-DGFIP relève que **52 %** des surindiciations bénéficieront au **grade d'AFIPA**. Pour notre organisation, ce constat souligne l'attente portée sur ce grade suite à la bascule des AFiP/AGFiP dans le monde de l'interministérialité. A moyen terme, les AFIPA seront les **derniers « remparts techniques »**. S'agissant de ce grade, **F.O.-DGFIP craint que le « cadeau » indiciaire proposé s'avère redoutable en terme de pression.**

F.O.-DGFIP rappelle qu'à volumétrie quasiment identique les **inspecteurs divisionnaires (IDiV) hors classe** ne seront **que 15 %** à pouvoir accéder à ce détachement fonctionnel alors que les **inspecteurs principaux** y parviendront à hauteur de **27 %**.

Grade	Répartition des indices administratifs par grade en 2023	Répartition des grades dans la population des A+ de la DGFIP
AFIPA	52 %	16 %
IP	27 %	24 %
IDiV HC	15 %	24 %
IDiV CN	Non éligible	36 %
AE / Attaché principaux	non connu	6 %

Une nouvelle fois, ces chiffres corroborent la **déliquescence de la doctrine d'emploi du grade d'IDiV**. **Le maintien à deux niveaux ne se justifie plus** à une époque où le réseau comptable se réduit drastiquement.

S'agissant de ce grade, la situation sur les emplois administratifs est d'autant plus anormale que l'administration n'hésite pas à **proposer aux IDiV les postes au choix, initialement proposés aux IP, et qui sont restés vacants.**

Même si ce détachement se veut être attaché à l'emploi et pas à l'individu, il n'en reste pas moins que les **recrutements** se feront **à la discrétion des directeurs** dans le cadre de recrutement au choix sur des **« fonctions d'encadrement et/ou présentant**

un niveau de difficultés affirmé et/ou présentant un déficit d'attractivité structurel pour les cadres supérieurs ».

Une définition qui **consacre**, aussi bien les directeurs, que **l'individualisation des carrières et des rémunérations !**

DES POSTES INDICIÉS QUI SERONT DES SIÈGES ÉJECTABLES POUR CERTAINS CADRES

La vie administrative est ainsi faite que certains cadres ne rempliront pas les conditions pour rester sur des postes qu'ils occupent au motif de l'indiciation de ce dernier.

Pour mémoire, le tableau ci-dessous rappelle les **conditions d'accès** aux emplois de CSC et CSA.

Catégorie d'emplois	Conditions d'accès	
Emplois de 1 ^{ère} catégorie (ou HEC)	AFIP 4, AE 2 ^{ème} grade	
Emplois de 2 ^{ème} catégorie (ou HEB)	CSC	AFIPA 5, Attaché HC 5 Tout fonctionnaire détaché 3 ans dans un emploi de CSC
	CSA	AFIPA 5, Attaché HC 5
Emplois de 3 ^{ème} catégorie (ou HEA)	AFIPA 4, Attaché HC 4, IP 7, Attaché principal 7, IDiV HC 2	
Emplois de 4 ^{ème} catégorie (ou HEA1)	CSC	AFIPA 3, Attaché HC 3, IP 6, Attaché principal 6, IDiV HC 1
	CSA	IP 6, Attaché principal 6, IDiV HC 1

Un arrêté avec une prise d'effet juridique à fin 2024 sera pris au courant de l'année prochaine afin :

- de laisser aux cadres qui occupent des fonctions que leur directeur souhaite indicier le **temps de remplir les conditions statutaires** pour bénéfi-

cier de l'indice (en acquérant d'ici fin 2024 l'ancienneté requise) ;

- de permettre aux cadres qui occupent des fonctions que leur directeur souhaite indicier mais qui ne rempliront pas, en tout état de cause, les conditions statutaires d'ici le 31/12/2024 de **se repositionner** au sein du département ou en s'inscrivant dans le prochain mouvement du printemps 2024 ;

- d'attendre le **départ en retraite** d'un cadre aujourd'hui indicé avant de redéployer l'indice ainsi libéré ;

- de permettre au directeur de se laisser un **temps de réflexion pour attribuer l'indice**, par exemple s'il envisage de revoir l'organigramme des services de direction.

Ces prérequis confirment donc, non seulement le **pouvoir des directeurs** quant à la désignation des emplois éligibles et le « timing » de l'éligibilité, mais aussi la liberté de désigner qui bon leur semble sur les postes libres ou susceptibles de l'être.

F.O.-DGFIP restera particulièrement vigilant sur le suivi RH des cadres qui devront quitter un poste administratif indicé au motif qu'ils ne remplissent pas les conditions pour y rester. **Le suivi RH devra être à la hauteur, notamment vis à vis des cadres qui ont déjà subi les affres des mobilités forcées dans le cadre du déploiement du NRP.**

DES ARRÊTÉS « INTERMÉDIAIRES » POUR AJUSTER LE TIR

Sans attendre la révision de la liste des emplois indicés qui sera prononcée tous les 6 ans, l'administration entend pouvoir prendre « *ponctuellement* »

des arrêtés « *intermédiaires* » afin de s'adapter à des **restructurations/réorganisations**.

Une nouvelle fois, **F.O.-DGFIP insiste sur le suivi RH des cadres** qui seront impactés par ces mesures, notamment sur les conditions de surcotisation pour la pension une fois qu'ils ne seront plus en fonction. Les conseillers mobilité - carrière (CMC) risquent d'avoir fort à faire dans ce domaine !

S'agissant de ces arrêtés et comme nous sommes sur une enveloppe contingentée à plusieurs titres, nous souhaitons savoir :

- s'il pourra y avoir des **transferts d'une direction à une autre ou entre des inter-régions** ;

- si les **volumes des catégories pourront évoluer** au sein d'une direction ou entre deux directions (- 1 sur une 2^{ème} catégorie et + 1 au bénéfice d'une 3^{ème} catégorie ou inversement).

A l'instar du dernier classement des postes comptables, F.O.-DGFIP dénonce le classement obscur des postes administratifs éligibles à l'emploi de chef de service administratif (CSA).

Ces emplois fonctionnels sont un nouvel élément d'individualisation des carrières. F.O.-DGFIP conteste ce dogme porté par la Loi de Transformation de la Fonction publique (TFP) de 2019 qui aboutit au cas d'espèce à scinder des équipes d'encadrement.

« **La pierre n'a point d'espoir d'être autre chose qu'une pierre. Mais, de collaborer, elle s'assemble et devient temple.** »
- **Antoine de Saint-Exupéry**



C'EST
POUR **VOUS**
QU'ON SE BAT !