



GT du 10 juillet 2014

GPEEC

Le présent GT, présidé par Alexandre GARDETTE, avait pour objet de présenter le fruit des études réalisées par SPIB en matière de gestion prévisionnelle des emplois de cadres supérieurs.

L'intervention de M GARDETTE était articulée autour de deux items principaux :

- le resserrement des taux de promotion, réel, n'est pas lié aux suppressions d'emplois de cadres supérieurs initiées depuis 2 ans ;
- les éléments de GPEEC en possession de la Direction générale aboutissent à refondre l'organisation des directions locales et permettent de déterminer des niveaux de promotion pour les 5 années à venir.

○ La Direction Générale a donc établi un scénario dit scénario « zéro » à savoir sans aucune suppression d'emplois, sans aucune évolution du réseau, net des tours extérieurs et tenant compte d'une hypothèse de départ à la retraite de la population concernée à 65 ans.

Les promotions possibles dans cet environnement seraient alors les suivantes pour la période 2015 – 2019.

- AGFIP : 18
- AFIP : 27
- AFIPA : 84
- IP : 85
- IDIV HC : 283
- IDIV CN : 398

La Direction générale base sa gestion prévisionnelle sur cette hypothèse, entérinant ainsi le resserrement des promotions que les IP, AFIPA et AFIP constatent désormais depuis plusieurs années. On peut d'ailleurs légitimement s'interroger sur les niveaux de promotion 2014, assez éloignés de ce scénario « zéro ». Pour mémoire, en 2014 ont été promu à AFIP 5 AFIPA, et à AFIPA 68 IP.

- La Direction Générale a établi un second scénario intégrant environ 110 suppressions d'emplois de A+ par an.

Les niveaux de promotion seraient alors les suivants sur la période 2015 – 2019.

- AGFIP : 10 à 15
- AFIP : 25 à 30
- AFIPA : 70 à 80
- IP : 80 à 100
- IDIV HC : 230 à 250
- IDIV CN : 330 à 350

Pour parvenir à cette cible trois leviers seront actionnés.

1 – l'évolution des états majors des DDRFIP

2 – l'évolution de l'encadrement des brigades de vérification

3 – l'évolution du classement des postes comptables

- la dotation en cadres supérieurs des directions territoriales

La DG affiche une volonté claire d'alléger le haut de l'organigramme des directions de 1ère catégorie et, dans une moindre mesure de 2ème catégorie pour renforcer celui des directions de 3ème et 4ème catégorie. Cela aboutit à supprimer 34 emplois d'AGFIP et 46 d'AFIP dans les directions de 1ère catégorie, et 40 emplois d'AFiP dans les directions de 2ème catégorie. En contrepartie, 76 emplois d'AFiP seraient créés dans les directions de 3è et 4è catégorie.

L'état-major des directions locales serait donc constitué comme suit.

Directions régionales 1ère catégorie:

4 AGFIP (dont 1 RPIE)
2 AFIP (dont 1 MDRA)
13 AFIPA
17 IP (dont 8 auditeurs)
12 IDIV

Directions départementales 1ère catégorie :

3 AGFIP
2 AFIP (dont 1 MDRA)
10 AFIPA
16 IP (dont 8 auditeurs)
8 IDIV

Directions régionales 2ème catégorie:

2 AGFIP
3AFIP (dont 1 RPIE et 1 MDRA)
6 AFIPA
9 IP (dont 4 auditeurs)
7 IDIV

Directions départementales 2ème catégorie:

1 AGFIP
2 AFIP
5 AFIPA (dont 1 MDRA)
9 IP (dont 4 auditeurs)
6 IDIV

Directions départementales 3ème caté.:

Directions départementales 4ème caté.:

1 AGFiP	1 AGFiP
2 AFiP	1 AFiP
2 AFiPA (dont 1 MDRA)	2 AFiPA
8 IP (dont 4 auditeurs)	4 IP (dont 1 MDRA et 2 auditeurs)
5 IDIV	3 IDIV

Les volumes d'emploi par grade dans les DDRFiP seraient alors de :

168 AGFiP	182 AfiP
505 AfiPa	909 IP

Or pour mémoire, les volumes d'emploi globaux sont de :

280 AGFiP	380 AfiP
1200 AfiPa	2200 IP

Compte tenu des écarts constatés, le SCSFiP demande la mise à disposition du nombre et de la localisation précise des cadres supérieurs, d'IP à AGFiP, indispensable pour disposer d'une vision d'ensemble des emplois pouvant être occupés par ces cadres.

○ **l'encadrement des brigades de vérifications**

A ce jour, il existe 649 brigades dont 324 BDV en DDRFiP, 232 en DIRCOFI et 93 en directions nationales. L'administration centrale prévoit de ramener le nombre de brigade à 534 dont 226 BDV, 213 en DIRCOFI et 95 en directions nationales, soit 115 brigades de moins.

En outre, le niveau d'encadrement des brigades connaît une évolution sensible aboutissant à :

- confier l'encadrement de 24 brigades à un IDIV (vraisemblablement celles qui sont implantées dans les DDFiP de 4ème catégorie)
- renforcer l'encadrement des brigades à plus forts enjeux par un IDIV adjoint au chef de brigade (plutôt dans les Directions nationales, les DIRCOFI et les directions de 1ère catégorie).

○ **l'évolution du classement des postes comptables**

Afin de garantir le maintien du nombre de postes classés C1 C2 C3, A Gardette envisage un reclassement en cascade des postes de telle façon que seul le nombre de postes C4 (détenus par des inspecteurs) soient en diminution lors des suppressions de postes à venir.

Par ailleurs, A Gardette propose de sortir du classement des C1 20 postes comptables pour créer une nouvelle catégorie C+ dédiée aux AFiP. A l'heure actuelle, 14 de ces postes (HEA et HEB majoritairement) sont déjà occupés par des AFiP qui n'utilisent pas la surindiciation de leur poste. Les indices ainsi libérés pourraient être redistribués, ce qui représente 11 HEB, 2 HEA et 1 C2 supplémentaires. En 2015, y seraient ajoutés 6 HEB choisis selon des critères d'enjeux (SPIB propose 3 SIE et 3 SIP).

L'étude GPEEC présentée par SPIB est une première ébauche de cartographie des emplois en DDRFiP, ce qui répond à une vraie attente des cadres supérieurs. Cependant plusieurs points devront faire l'objet d'une surveillance renforcée et les revendications du SCS-FiP sont les suivantes :

1) **Cette cartographie doit tenir compte des enjeux et du déroulement de carrière attachés à chaque emploi : enjeux en terme de management, mais également selon le niveau d'expertise attendu.**

La Direction Générale recrutant ses cadres supérieurs à l'issue de procédures sélectives, elle doit leur proposer des fonctions en adéquation avec cette sélectivité.

Le SCSFiP s'est montré satisfait que soit clairement indiqué, comme il le réclame depuis longtemps, le niveau de grade requis pour occuper des emplois de responsable de division en DDRFiP en fonction de leur catégorie (AfiPa en 1ère catégorie, AFiPa et IP en 2è catégorie, IP et Idiv en 3è catégorie, Idiv en 4è catégorie).

En revanche, le SCSFiP s'est montré plus circonspect sur l'implantation de 2 AfiP dans les directions de 3è et d'1 AfiP dans celles de 4è catégorie, et la suppression corrolaire des AfiP « 2bis » en 1ère et 2 catégorie.

Le SCSFiP réclame de la souplesse et une adéquation aux enjeux dans l'implantation de ces emplois d'AFiP.

Le SCSFiP s'assurera donc que les propositions d'organigrammes que la DG soumettra aux OS à la rentrée permettent de mesurer les enjeux gérés par grade au sein des Directions, afin de pouvoir mesurer l'attractivité de ces emplois et leur adéquation avec le grade occupé.

2) **Cette cartographie devra intégrer une progressivité des responsabilités exercées.**

Les emplois proposés doivent donner un sens au parcours des cadres supérieurs. Ceux-ci doivent pouvoir mener un parcours diversifié, cohérent, qui réponde aux aspirations de chacun et surtout un parcours qui reste motivant tout au long de la carrière.

A ce titre, le choix d'implanter des AfiP dans les Directions de 3è et 4è catégorie doit s'accompagner d'une gestion dynamique et transparente des parcours de carrière. Ces cadres ont déjà une expérience importante au sein du réseau, ayant exercé plusieurs métiers comme IP pour pouvoir passer la sélection AfiPa puis plusieurs emplois d'AfiPa qui les ont enrichis et leur ont permis de réussir la sélection à AfiP. Leurs fonctions comme AfiP doivent donc découler de cette réussite et, dans ce cadre, un emploi en Direction de 4ème catégorie ne peut se concevoir qu'en terme de contenu (cf. ci-dessus) ou au sein d'un parcours de carrière à déterminer par la Direction Générale, parcours qui pourra ainsi être valorisé pour la sélection à AGFiP.

Le SCSFiP demande donc à ce que l'implantation de ces emplois soit accompagnée d'une réflexion sur les parcours de carrière au regard des sélections passées et à venir.

3) **Cette cartographie doit permettre aux cadres supérieurs de définir leurs propres choix de carrière, en fonction de leurs compétences, de leurs appétences et de leurs contraintes personnelles.**

La DG affiche vouloir laisser des marges de manœuvre aux numéros 1 dans le cadre de la mise en place des organigrammes, et de mettre en place ces derniers de manière progressive.

Suite aux réactions des OS qui, légitimement, se sont inquiété d'une trop grande variabilité, la DG soumettra finalement des propositions d'organigrammes.

Par ailleurs, l'étude ne traite pas les emplois hors DDRFiP (Directions spécialisées, emplois en centrale, en détachement, etc), A Gardette ayant expliqué qu'ils n'évolueraient qu'à la marge. Or d'après les chiffres de la DG, les emplois d'AFiP, d'AFiPa et d'IP en DDRFiP représentent moins de la moitié de leur population totale.

Les autres emplois doivent donc être communiqués aux OS afin d'être portés à la connaissance de tous pour éclairer les possibilités d'évolution fonctionnelle de chacun.

4) La DG doit donner des garanties aux cadres supérieurs occupant actuellement les emplois dans les actuels organigrammes des DDRFiP

SPIB a garanti qu'aucune affectation d'AFiP ne serait effectuée en 3è et 4è catégorie tant que les AFiPa en place n'auraient pas libéré leur emploi de chefs de pôle. Par ailleurs aucune mutation d'office ne serait prononcée.

Or, au dernier mouvement, la DG a nommée des AFiP en qualité d'adjoint du Directeur dans 6 DDFiP de 3è catégorie, ce qui a engendré des inquiétudes légitimes chez les AFiPa chefs de pôle dont le positionnement pourrait être fragilisé.

Le SCS-FiP portera donc une attention particulière sur la mise en place des nouveaux organigrammes et leur impact sur le positionnement des cadres supérieurs en place.