

ENCADREMENT DES DIRECTIONS LOCALES UNIFIEES

FICHE N° 3

LES AJUSTEMENTS EN TERME D'ENCADREMENT

L'encadrement des directions locales a été constitué par la réunion des cadres existants lors des opérations de fusion et une structuration fondée sur le modèle organisationnel retenu.

Les schémas organisationnels sont de conception récente en raison de la création progressive des directions départementales et régionales. Ils constituent le cadre d'exercice des missions de la DGFIP. La mise en place d'une organisation harmonisée entre directions facilite le pilotage des métiers au niveau national ainsi que la lisibilité organisationnelle externe, notamment pour les échanges avec les interlocuteurs relevant d'autres ministères.

Ces schémas constituent également une référence en interne, permettant à chacun de trouver son positionnement ou son interlocuteur : ils deviennent des repères pour l'ensemble des personnels.

Enfin, ils donnent aux cadres supérieurs une plus grande lisibilité des parcours professionnels et des trajectoires de carrière.

Dès lors, il paraît utile, alors que les 100 directions locales sont installées, d'engager une réflexion sur les ajustements à introduire dans les schémas organisationnels pour mieux les adapter à un pilotage des services en rythme de croisière.

Les ajustements ou aménagements nécessaires en termes de volume d'encadrement supérieur seront en tout état de cause conduits de manière souple et étalée dans le temps.

La réflexion s'inscrira dans le respect des principes directeurs définis lors de la création des DRDFIP. En particulier, en fonction de la catégorie de la direction, le nombre et le grade des directeurs de pôle et des directeurs adjoints de pôle ont été déterminés de manière précise. Cette logique d'organisation répond au souci d'équilibre des métiers et se cale sur le modèle constitué pour la direction générale.

La réflexion sera construite à partir de la situation d'ensemble des effectifs présents dans les directions régionales et départementales. Cela se traduira notamment par le fait que les divisions ou services continueront d'être pilotés, selon l'importance des enjeux, par des cadres de grades différents.

Dans ce cadre, la réflexion portera sur l'harmonisation du niveau et du nombre des emplois d'encadrement entre directions présentant les mêmes caractéristiques et

enjeux c'est-à-dire entre les directions d'une même catégorie. A terme, la finalité serait d'avoir, à enjeu égal, un niveau d'encadrement équivalent.

Cela concerne principalement les emplois positionnés sur les fonctions de responsables de divisions et de services, ou encore d'auditeurs. En effet, le nombre et le grade des responsables de divisions et de services est fonction, pour chaque direction, d'une part de l'organisation type structurée en blocs fonctionnels dans les conditions définies par la circulaire du 20 juillet 2009 concernant la création et l'organisation des directions départementales et régionales, et d'autre part des ressources présentes au moment de la constitution de la direction.

Cette réflexion portera également une attention particulière aux directions de 3ème et 4ème catégorie, afin d'envisager l'opportunité et les modalités d'un rééquilibrage à leur profit.

La réflexion s'intéressera aussi aux conditions de renforcement de l'expertise et de soutien au réseau

La DGFIP dispose d'une capacité d'expertise importante au profit du réseau fournie par la centrale et les délégations, par les pôles nationaux de soutien au réseau (PNSR) et par les directions.

La réflexion prendra appui notamment sur la création, au cours des trois prochaines années, de la centaine d'emplois de HEA administratifs (fiche n°4) et des 120 emplois d'inspecteurs divisionnaires « experts » (fiche déjà communiquée).

Enfin, l'ensemble de ces travaux sera conduit en liaison avec bureaux métiers et les délégués du directeur général et dans le cadre du dialogue social national. Leur traduction en emplois sera présentée en comité technique de réseau puis déclinée lors des CTL et CTS.