



FICHE DE PRÉSENTATION

AU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RÉSEAU (CSAR) DU 30 SEPTEMBRE 2024

1– Le cadre historique des indices comptables et des indices administratifs fonctionnels, devenu statut d'emploi des chefs de service comptable et administratifs

Les indices comptables et les indices administratifs fonctionnels s'inscrivent dans le cadre du décret n° 2006-814 du 7 juillet 2006 relatif aux emplois de chef de service comptable au ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

En application de ce décret, l'arrêté du 21 septembre 2017 fixe la liste des emplois de chef de service comptable assurant des fonctions d'encadrement, d'animation ou d'expertise comportant des responsabilités particulières, sur lesquels les agents peuvent être détachés (bénéficiant ainsi d'une rémunération indiciaire dédiée). Cet arrêté a permis d'attribuer des indices administratifs fonctionnels par la transformation d'indices comptables.

Ainsi, parmi les 913 indices attribués lors du dernier classement au 31 décembre 2020, 85 % des indices étaient affectés à la sphère comptable.

2 – Les impacts du NRP sur les indices comptables et l'ambition d'élargir le champ des bénéficiaires du nouveau statut d'emploi

Le déploiement du Nouveau Réseau de Proximité (NRP), s'est traduit par une profonde transformation de l'organisation du réseau de la direction générale des finances publiques.

Il s'est notamment traduit par la diminution de près de moitié des postes comptables, avec une plus forte concentration des enjeux.

La première conséquence a été de repyramider le niveau des indices.

La deuxième conséquence a été, dans le cadre de la GPEEC des cadres supérieurs 2020-2024, de rééquilibrer les indices de la sphère comptable vers la sphère administrative afin d'accroître l'attractivité des emplois et des carrières de cadres supérieurs administratifs et d'offrir de nouvelles perspectives de carrières aux cadres supérieurs.

Cela implique de réduire l'écart d'attractivité entre les emplois de chefs de service comptable et les emplois de chefs de service administratif tout en favorisant une plus grande variété dans le déroulement de carrière des cadres supérieurs.

Cela conduit également à revaloriser les fonctions administratives à enjeux en augmentant le volume d'indices administratifs, d'une part, et en élargissant le champ des bénéficiaires de ces indices aux IDIV hors classe, aux IP, aux AFIPA et aux AE (AFIP) ainsi qu'aux grades d'attaché principal et attaché hors classe, d'autre part.

La création de ces nouveaux indices administratifs fonctionnels a conduit à faire évoluer les dispositions du décret du 7 juillet 2006 relatif aux emplois de chef de service comptable au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie.

3 – Le nouveau dispositif des indices administratifs fonctionnels (statut d’emploi des chefs de service administratif)

Les décrets n° 2023-223 du 30 mars 2023 et n° 2023-224 du 30 mars 2023 modifiant le décret du 7 juillet 2006 ont donc modifié le statut et l’échelonnement indiciaire des emplois de chef de service comptable (CSC) et de chef de service administratif (CSA) de la DGFIP en instituant notamment l’emploi de CSA et en définissant leurs attributions.

Le statut d’emploi ainsi rénové et commun avec la DGDDI régi par le décret n° 2006-814 du 7 juillet 2006 modifié est entré en vigueur le 1er avril 2023.

Les modifications du décret précité permettent à la DGFIP d’étendre le statut d’emploi à des fonctions administratives à enjeux en volume (40 % du total des indices en cible, contre 15 % avant mise en place), mais également d’élargir les grades concernés (AFIP, IP et IDIV HC notamment), par redéploiement des indices comptables.

L’arrêté du 11 août 2023 a ainsi fixé le plafond des emplois de CSC et de CSA de la DGFIP dans la limite de 957 emplois.

4 – Une opportunité de pouvoir mettre en place un dispositif de part variable pour les cadres occupant des postes à enjeux à forte implication managériale.

Dans le contexte de la réforme de la haute fonction publique et de la mise en place de la responsabilité des gestionnaires publiques, le redéploiement progressif des indices comptables et l’attribution d’indices administratifs fonctionnels sont l’occasion d’introduire une part variable indemnitaire pour les emplois comptables et administratifs détachés sous statut d’emploi CSC/CSA.

Ainsi, il est proposé que l’architecture indemnitaire des titulaires d’emplois de CSC/CSA soit désormais fondée sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel (RIFSEEP) institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, afin de pouvoir verser une part variable indemnitaire aux cadres occupant des emplois à enjeux de nature comptable ou administrative.

A la suite des emplois fonctionnels de direction de la DGFIP et de l’exercice du droit d’option pour l’intégration dans le corps des AE des membres du corps des AFIP, cette adhésion au RIFSEEP traduit la volonté de poursuivre le chantier de la modulation des rémunérations et de la normalisation indemnitaire de la DGFIP.

Pour mémoire, le RIFSEEP comporte 2 indemnités :

- l’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (IFSE) qui constitue la rémunération mensuelle fixe. Elle est déterminée suivant le niveau de responsabilité et d’expertise requis dans l’exercice des fonctions et prend en compte l’expérience professionnelle.
- le complément indemnitaire annuel (CIA) qui est versé en N+1 au titre de l’exercice N. Le CIA a vocation à valoriser l’engagement professionnel et la manière de servir et permet de reconnaître la valeur professionnelle individuelle en cohérence avec l’évaluation professionnelle annuelle.



5 – Le projet d'arrêté d'adhésion au RIFSEEP des emplois de CSC/CSA

La mise en place de ce nouveau dispositif indemnitaire nécessite un arrêté contresigné par le ministre chargé des comptes publics et le ministre chargé de la fonction publique, pris après avis du guichet unique (DB et DGAFP).

Le dossier a été présenté au guichet unique (DGAFP/DB) qui a donné un avis favorable.

Le projet d'arrêté d'adhésion au RIFSEEP des emplois de CSC et de CSA de la DGFIP vous est ainsi présenté pour information en CSAR du 30 septembre.

Le projet d'arrêté précise les montants plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA) pour les 4 groupes de fonctions dans lesquels seront répartis les emplois CSC/CSA de la DGFIP.

Cette refonte indemnitaire concernant les emplois de CSC/CSA poursuit l'objectif de promouvoir non seulement la mobilité interministérielle mais également de construire des parcours de carrière valorisants et diversifiés.

Les plafonds indemnitaires ont été définis en cohérence avec les plafonds fixés dans le cadre de la réforme de la haute Fonction Publique.

6 – La mise en œuvre du nouveau dispositif indemnitaire RIFSEEP pour les cadres CSC/CSA

L'entrée en vigueur du dispositif est prévue à compter du 1er janvier 2025.

La bascule au RIFSEEP se traduira pour les cadres par le versement d'une IFSE en lieu et place de toutes les composantes indemnitaires actuelles.

L'IFSE attribuée aux cadres sera établie dans la limite du plafond du groupe de fonctions dont relèvent les emplois concernés.

Les cadres déjà nommés sur emplois fonctionnels CSC/CSA qui perçoivent un montant indemnitaire supérieur au niveau d'IFSE fixé pour leur groupe bénéficieront, en application de l'article 6 du décret de 2014 précité, d'un maintien de leur niveau indemnitaire, afin de ne pas subir de baisse de rémunération lors du changement de dispositif de rémunération. Ce montant sera garanti jusqu'au prochain changement de fonctions.

Le CIA permettra d'attribuer à chaque cadre une part variable selon l'engagement professionnel et les résultats obtenus au titre de l'exercice 2025 en cohérence avec l'évaluation annuelle. Il sera versé en 2026.