

LE SYNDICAT DES CADRES A CGC Finance Publiques

EMPLOIS FONCTIONNELS DE CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF (CSA)

Les indices comptables et administratifs sont encadrés par le **décret de 2006**, qui a été modifié pour inclure les nouveaux emplois de CSC (chef de service comptable) et CSA (chef de service administratif). En 2017, un arrêté a permis de transformer les indices comptables en indices administratifs, étendant ainsi les postes à plus de fonctions administratives.

En mettant en place le **Nouveau Réseau de Proximité (NRP)**, la DGFIP a réduit de moitié les postes comptables. La répartition des emplois fonctionnels a dû être en conséquence rééquilibrée entre les emplois CSC et CSA.

Cette évolution se traduit par une diminution progressive de la prédominance des postes comptables, pour atteindre une proportion de 56 % des CSC et 43 % des CSA en 2025, contre 86 % et 14 % respectivement en 2020.

Selon la DGFIP ce rééquilibrage indique une orientation vers une meilleure prise en compte des enjeux administratifs et managériaux dans la gestion publique. L'objectif est de réduire l'écart d'attractivité entre les fonctions comptables et administratives tout en diversifiant les carrières. L'accès aux fonctions de CSA est ouvert aux grades IDIV HC, IP, AFIPA, AE et autres attachés principaux.

Modalités de gestion

Les emplois de CSA sont attribués à des fonctions spécifiques et non à des personnes. En cas de départ d'un cadre, l'emploi fonctionnel reste attaché à la fonction. Cette approche permet selon la DGFIP de garantir une stabilité des missions et des responsabilités. La gestion de ces emplois fonctionnels est régie par des arrêtés ministériels, avec une révision prévue tous les six ans. Les ajustements intermédiaires seront possibles pour s'adapter aux réorganisations locales.

Répartition des emplois

Une série d'arrêtés, publiés en 2023 (août 2023 et septembre 2023) ont visé à répartir et à fixer la liste principale des emplois fonctionnels de chef de service comptable et de service administratif. Un autre arrêté, prévu pour janvier 2025, finalisera l'attribution du reliquat des emplois restants.

La DGFIP bénéficie d'une certaine latitude pour adapter la répartition des emplois fonctionnels aux besoins. Le cumul apparent des plafonds d'emplois fonctionnels par catégorie atteint 1 080 emplois, mais la gestion réelle est limitée au plafond global de 957.

Ce plafond global de 957 emplois est structuré autour de différents niveaux :

- HEC (70 emplois) ;
- HEB (120 emplois) ;
- HEA (410 emplois) ;
- HEA-1 (480 emplois).

qui se répartissent comme suit :

- 540 postes de CSC, dont :
 - 37 emplois au niveau HEC ;
 - 79 emplois au niveau HEB ;
 - 177 emplois au niveau HEA ;
 - 247 emplois au niveau HEA-1.
- 414 postes de CSA répartis entre les directions territoriales, les services centraux, et les directions nationales spécialisées (DNS). Parmi ces emplois :
 - 354 CSA pour les directions territoriales (y compris les 15 services relocalisés) ;
 - 60 CSA dont 26 pour les services de centrale, 26 pour les DNS, 3 pour les DDG et 5 pour les pôles nationaux de soutien au réseau (PNSR).

Répartition du niveau des CSA :

- 3 emplois au niveau HEC ;
- 31 emplois au niveau HEB ;
- 215 emplois au niveau HEA ;
- 165 emplois au niveau HEA-1.

Les trois postes restants sont réservés pour répondre à des besoins futurs ou stratégiques.

Conditions d'accès et répartition par grades :

Les conditions d'accès aux emplois fonctionnels sont fixées par le décret n°2023-223, qui définit les niveaux et échelons minimaux requis :

- **Niveau HEC** : réservé aux cadres AE et AFIP , avec un nombre limité de postes ;
- **Niveau HEB** : ouvert aux AFIPA et Attaché HC ;
- **Niveau HEA** : destiné principalement aux AFIPA , mais aussi ouvert aux IP, Attaché principal, et IDIV HC. Ce niveau représente 52 % des CSA ;
- **Niveau HEA-1** : majoritairement occupé par des IP (64 %) et des IDIV HC (35 %), représentant 40 % des emplois de CSA.

Statistiques globales :

Au total, les 414 emplois de CSA sont majoritairement occupés par des AFIPA (53 %), suivis des IP (29 %), et des IDIV HC (15 %). Certains postes sont encore vacants, en attente d'affectation ou de création dans le cadre des réorganisations prévues pour 2025. Les niveaux supérieurs comme HEB sont principalement attribués aux cadres AFIPA.

Projet d'arrêté d'adhésion au RIFSEEP :

L'adhésion au RIFSEEP des emplois de CSC/CSA a reçu un avis favorable et sera soumise au CSAR pour validation. Les plafonds des indemnités seront fixés pour garantir la mobilité interministérielle et des parcours de carrière enrichissants.

Pour mémoire, le RIFSEEP comporte 2 indemnités :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) : rémunération mensuelle fixe, déterminée suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions et prenant en compte l'expérience professionnelle ;
- le complément indemnitaire annuel (CIA) versé en N+1 au titre de l'exercice N. valorisant l'engagement professionnel, la manière de servir et la valeur professionnelle individuelle en cohérence avec l'évaluation professionnelle annuelle.

Les montants de l'IFSE et du CIA seront harmonisés dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique.

Projet de mise en œuvre du RIFSEEP :

Le dispositif entrera en vigueur le 1er janvier 2025. Les cadres déjà en poste recevront une IFSE en remplacement des indemnités actuelles, avec maintien des montants pour ceux dont l'indemnité dépasse le plafond.

Le CIA sera versé en 2026. Il 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.

Le syndicat des cadres A, CGC Finances Publiques, vous informe, sans polémique.

**Il vous représente, vous soutient et vous défend au mieux de vos intérêts.
Adhérez !**

Consultez toutes nos informations sur le site : www.cgc-dgfip.info