

DOSSIER DE PRÉSENTATION

MISE EN PLACE DES CONSEILLERS AUX DÉCIDEURS LOCAUX ACTUALISATION AU 1/01/2023

1. LA DESCRIPTION DU PROJET

1.1 PRÉSENTATION DU PROJET

Le nouveau réseau pour la gestion du secteur public local sera structuré suivant une ligne de partage entre d'une part des services de gestion comptable (SGC) et d'autre part des cadres de la DGFIP chargés du conseil aux ordonnateurs locaux (les « conseillers aux décideurs locaux »).

Le conseiller aux décideurs locaux (CDL) sera entièrement dédié au conseil auprès des collectivités locales (élus, directeurs des services, secrétaire de mairie...). Il s'agira d'un cadre aux compétences reconnues, formé aux problématiques du secteur public local et disposant d'une parfaite connaissance de la cartographie des métiers de la DGFIP (afin de pouvoir solliciter les services « sachants » quelle que soit la demande du décideur local). La mise en place de ce nouvel acteur permettra de renforcer et améliorer le conseil et l'appui à la gestion des collectivités locales, particulièrement celles de taille modeste.

Déchargés de toutes les tâches de gestion, ces cadres seront des interlocuteurs privilégiés des ordonnateurs. Leur champ d'intervention géographique sera plus réduit que celui du SGC afin d'assurer aux élus l'expertise et la disponibilité requises. Leur bureau sera situé au sein même des territoires de leur compétence. Ils pourront également disposer d'un espace de travail au sein du SGC et de la DDFiP (par exemple un espace commun et partagé avec les autres conseillers du réseau). Ils seront rattachés hiérarchiquement et fonctionnellement à la DDFiP. En tout état de cause, l'animation du réseau de ces cadres sera assurée par la DDFiP.

Les conseillers aux décideurs locaux seront chargés du conseil régulier auprès des ordonnateurs de leur territoire de compétence avec par exemple :

- l'appui à la confection des budgets primitifs (en lien avec les bases de fiscalité directe locale et le vote des taux) ou modificatifs. Ce type d'intervention peut se compléter d'une analyse financière (rétrospective ou prospective) ;
- la transmission régulière d'analyses rétrospectives simplifiées et des commentaires du tableau de bord financier issu de l'application Delphes ;
- la pédagogie sur la réglementation et le dialogue avec l'ordonnateur par exemple en cas de désaccord récurrent sur une même typologie de rejet de mandat ou une imputation comptable ;
- en matière de qualité comptable et de contrôle interne, la restitution auprès de l'ordonnateur des résultats du contrôle hiérarchisé des dépenses, de l'indice de qualité des comptes locaux, ainsi que des contrôles effectués sur les régies ;
- en matière de recouvrement des produits locaux, l'appui à la mise en place d'autorisations

générales de poursuites et à la constitution de provisions pour créances douteuses ;

- en matière de fiscalité directe locale, rythmée par le calendrier de la campagne annuelle, le soutien méthodologique en amont des prises de délibérations et/ou lors du vote des taux ;
- l'appui en matière de valorisation des bases fiscales ;
- en matière de fiscalité commerciale, la sensibilisation de premier niveau sur les règles applicables dans ce domaine aux interventions des collectivités locales.

Par ailleurs, un conseil thématique ciblé en fonction de l'actualité des réformes pourra être mis en place. Les conseillers pourront ainsi être mobilisés pour apporter de l'information sur des chantiers majeurs tels que la réforme de la fiscalité directe locale, le compte financier unique, la mise en place d'organisations mutualisées (contrôle allégé en partenariat ou SFACT) ou les divers sujets dématérialisation / moyens de paiement / réingénierie des processus liés à la mise en œuvre du décret du 1^{er} août 2018 (obligation d'offre d'un moyen de paiement dématérialisé...) en lien avec la direction.

En outre, un conseil à la carte, en fonction des besoins des collectivités, complétera le dispositif. Les conseillers aux décideurs locaux seront en mesure de produire, avec l'appui du comptable, de la direction et de la mission régionale de conseil aux décideurs publics, des prestations pour répondre à des demandes spécifiques des collectivités. Ils seront le point d'entrée pour toute demande d'analyse financière et pourront eux-mêmes proposer spontanément une analyse financière prospective pour expertiser la solidité financière et la faisabilité de tout projet dont la DGFIP aurait connaissance.

Par ailleurs, l'expérience en matière de conseil aux collectivités locales montre que les collectivités peuvent solliciter des conseils bien au-delà de la simple demande d'analyse financière, sur des sujets variés (conseils divers en matière d'appui aux projets, juridique, marchés publics, imputation comptable, éligibilité au FCTVA, etc.) et potentiellement complexes.

1.2 LES EMPLOIS CONCERNÉS

Le volet emplois lié à la mise en œuvre du nouveau réseau de proximité en 2023 sera décliné lors d'un prochain CTL.

En GRH, il sera nécessaire d'intégrer les besoins aux appels à candidature nationaux dans certains cas.

Emplois implantés (TAGERFIP au 01/01/2022)					
	A+	A			Total
Conseillers aux décideurs locaux	5	2			7
Total	5	2			7

Projection Emplois implantés au 01/01/2023					
	A+	A			Total
Conseillers aux décideurs locaux	7	2			9
Total	7	2			9

2. LA CONDUITE DU PROJET

2.1 LE PILOTAGE DU PROJET

Le pilotage du projet

Le pilotage du projet au niveau national est assuré par un comité de pilotage (COPIL) stratégique, réuni tous les mois en format élargi, sous la présidence du Directeur général avec l'ensemble du comité de direction, des délégués et des sept directeurs préfigurateurs. Il se réunit en format restreint (CODIR) tous les 15 jours.

Le pilotage opérationnel national est confié à une direction de projet dédiée.

Le pilotage opérationnel local est assuré par le Directeur du Pôle Secteur Public Local (SPL).

La programmation et le suivi des travaux sont réalisés par la division ressources budgétaires et logistiques.

Le calendrier du projet

Phase de concertation	Envoi du projet de la direction locale aux parlementaires, au président du conseil départemental et au représentant de l'association des Maires le 6 juin 2019.	6 juin 2019
	Diffusion du projet et des cartes associées auprès des représentants du personnel et des cadres et agents du réseau	6 juin 2019
	Présentation de la mission et de la démarche	Rencontre avec les 11 Présidents d'EPCI
	Groupes de travail et réunions informelles	Mensuelle à compter de septembre 2021
	Diffusion des cartes à l'issue de la phase de concertation	7 juin 2019
L'état d'avancement du projet	Présentation du projet aux responsables des services concernés (Collèges départementaux)	20/10/20 30/06/21 01/10/21 24/11/21 31/03/22 16/06/22 21/09/22 18/10/22
Les étapes à venir	Vote en comité technique local	18/11/2020 21/10/2021 14/03/2022 27/09/2022
	Installation des agents	- Mme Darby à

		<p>Marcillat-en-Combraille</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mme Valentin à Moulins dans les locaux de la CA Moulins communauté - M. Orard à Varennes-sur-Allier dans les locaux de la CC Entr'Allier Besbre et Loire - une proposition d'installation a été faite par le Président de la CC Bocage Bourbonnais à horizon 2023 - en discussion avec le Président de la CA Vichy pour l'installation de M. De Backere - Mme Tournemouly à Lapalisse dans les locaux de la CC de Lapalisse - en discussion avec le Président de la CC du Pays de Tronçais pour l'installation de M. Coutière. Un nouvel échange est prévu à l'automne. - M. Richoilley à Audes (bureau au siège de la CC Val de Cher) et à Huriel (bureau au siège de la CC Pays d'Huriel)
--	--	--

		<p>- discussions engagées avec les Présidents de la CC Saint Pourçain Sioule Limagne et la CC Commeny Montmarault Nérès les Bains pour l'installation des 2 futurs CDL.</p> <p>- Bureau de passage à la Direction</p>
--	--	---

2.2 LA COMMUNICATION AUTOUR DU PROJET

Au plan national

Après des personnels concernés	<p>Messages du ministre et du directeur général en ligne sur Ulysse national</p> <p>Ouverture d'un nouvel espace « Nouveau réseau de proximité » sur l'intranet Ulysse national, au sein duquel les agents peuvent trouver les dernières actualités sur le projet, les réponses à leurs questions les plus courantes via des documents « questions/réponses » sur les différents aspects du projet, les cartes des projets ainsi que la liste des référents NRP.</p>
Après des instances du dialogue social	<p>Réunions CT au cours du premier semestre 2019</p> <p>Groupes de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le 10 septembre 2019 sur la nouvelle organisation du réseau déconcentré SPL ; • le 24 septembre 2019 sur le volet RH du nouveau réseau de proximité ; • le 26 septembre 2019 sur la démarche stratégique et le nouveau réseau de proximité. <p>CTR réuni en formation CHS-CT le 20 septembre 2019 afin de présenter la méthode de prise en compte dans les différents projets de réorganisation relatifs au nouveau réseau de proximité des conséquences en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.</p>

Au plan local

Après des personnels concernés	<p>Mise en place d'un espace pérenne sur l'intranet local où est déposée toute la documentation utile pour les agents.</p> <p>Ouverture d'une boîte fonctionnelle locale de type</p>
--------------------------------	--

	<p>« nouveaureseau03@dgfip.finances.gouv.fr » où chaque agent peut poser la question de son choix à laquelle le référent NRP est chargé de répondre.</p> <p>Services des Ressources humaines local mobilisé et à la disposition de tout agent désirant évoquer sa situation individuelle au regard du projet et de ses conséquences professionnelles et personnelles pour l'agent.</p>
Après des instances du dialogue social	Présentation générale aux OS les 11/06/19 et 9/07/19, puis avec chaque organisation syndicale les 9/09/20, 10/09/20, 14/09/20 et 18/09/20.

2.3 LA PARTICIPATION DES AGENTS

Les questions des CDL font l'objet d'une prise en charge par le service RH pour résoudre les situations individuelles.

2.3 LA MOBILISATION DE RESSOURCES SPÉCIFIQUES

Le médecin de prévention et l'ISST, acteurs de prévention, seront destinataires de la présente fiche pour leur complète information.

3. CONSÉQUENCES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1 LE TRAVAIL RÉEL

→ Conséquences sur l'organisation du travail

Description des modifications dans l'exercice du travail réel¹

La création du CDL consiste en une spécialisation d'un agent sur les tâches de conseil auprès des décideurs de collectivités locales, tâches auparavant exercées par un comptable chargé de la gestion financière et comptable des collectivités locales concernées. Cette spécialisation renforcée sur la mission de conseil, les changements éventuellement induits sur la ligne hiérarchique, et l'absence de fonctions managériales sont les principales évolutions induites qu'il revient de signaler ici. De même, les fonctions de CDL solliciteront fortement les compétences relationnelles de l'agent qui les exercera.

- Relations avec les SGC et la DDFiP : par exemple, mise en place de réunions régulières, convention ou contrat de service DR/DDFiP/SGC/CDL définissant les rôles et listant les informations dont chacun a besoin et selon quelle périodicité, critères d'évaluation de la mission du CDL,...).
- Relation avec les élus : aide apportée aux CDL par la Direction.

¹ Description des évolutions du process de travail, de la nature des activités et des évolutions de compétence requises. Mention, le cas échéant, d'un changement dans la chaîne hiérarchique ou d'une nouvelle sectorisation.

Date de création	Lieu d'implantation de l'EPCI	Horaires de travail
01/01/2021	MONTLUCON	Forfait
01/01/2021	MOULINS	Forfait
01/01/2021	HURIEL / AUDES	Forfait
01/09/2021	VARENNES-SUR-ALLIER	Forfait
01/01/2022	BOURBON L'ARCHAMBAULT	Forfait
01/01/2022	VICHY	Forfait
01/09/2022	LAPALISSE	Forfait
01/09/2022	CERILLY	Forfait
01/01/2023	SAINT POURÇAIN SUR SIOULE	Forfait
01/01/2023	COMMENTRY	Forfait

Les CDL partagent leur travail entre :

- des permanences sur les sites proposés par l'ordonnateur ;
- des rendez-vous sur place avec les ordonnateurs ;
- des entrevues avec le responsable du SGC compétent sur le territoire de l'EPCI ;
- des contacts réguliers avec la division des CL de la DDFIP ;
- du télétravail.

Il a été remis à chaque CDL un kit comprenant un ordinateur portable, une imprimante scanner et un téléphone portable professionnel.

→ Conséquences sur l'environnement et le cadre de vie des agents

Conditions de restauration – Parking

A la discrétion du CDL.

Modification du trajet domicile-travail

Les fonctions de CDL (fonctions itinérantes) amènent à se déplacer sur l'ensemble du territoire.

4. L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ DES AGENTS

4.1 LE DISPOSITIF DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Un parcours de formation sera proposé chaque année aux CDL nouvellement nommés sur la mission :

- organisée localement (par région voire interrégion ou département, en fonction des effectifs à former), une formation socle obligatoire de 5 jours sera assurée par des formateurs locaux sur la base de modules nationaux en cours d'élaboration ;
- en fonction de son profil et de ses besoins, le CDL complétera son parcours en approfondissant ses connaissances par des formations complémentaires issues du catalogue de formation continue existant (environ 25 modules seront ouverts sur différentes thématiques : budgets, analyse financière, comptabilité, recouvrement, FDL, communication).

4.2 L'ACCOMPAGNEMENT RH INDIVIDUALISÉ

Tout agent devant changer d'affectation dans le cadre de la mise en place du CDL peut prétendre dans les conditions habituelles au bénéfice de la prise en charge des frais de changement de résidence, de la prime de restructuration de service et du complément indemnitaire d'accompagnement.

Outre ces mesures d'accompagnement financier, les anciens comptables non repositionnés sur un emploi de chef de SGC, d'adjoint ou de conseiller pourront participer aux mouvements comptables dans les conditions suivantes :

- les comptables de catégorie C1 bénéficieront, comme aujourd'hui dans le cadre des fusions/restructurations, d'une priorité de portée nationale pendant 3 ans pour se repositionner sur un poste comptable de la même catégorie ;
- les comptables de catégorie C2 et C3 bénéficieront d'une priorité nationale pendant 3 ans pour se repositionner sur un poste comptable ou administratif.

4.3 LA PRISE EN COMPTE DE SITUATION SOCIALE PARTICULIÈRE

Sans objet.

Dossier de présentation actualisé au 15/09/2022