

## Nouveau Réseau de proximité : le déménagement du territoire

DOSSIER



Fonction Publique

Missions Fiscales

Conditions de travail

Missions Fiscales

**TRANSFORMER  
LA FONCTION  
PUBLIQUE OU  
TRANSFORMER  
LA RÉPUBLIQUE ?**

P. 5

**ENJEUX  
DE  
PLATEFORMES**

P. 9

**OBSERVATOIRE  
INTERNE :  
STRESS A TOUS  
LES ÉTAGES**

P. 27

**PUBLICITÉ  
FONCIÈRE :  
SUSPENSION  
AVANT  
DÉSINTÉGRATION**

P. 30



# sommaire

Le Syndicaliste F.O.-DGFIP est une publication trimestrielle éditée par le Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques 45-47, rue des Petites écuries 75010 Paris Tel: 01-47-70-91-69 site Internet : <http://www.fo-dgfip.fr>

0,50 € le numéro  
Cette publication, uniquement diffusée aux adhérents, n'est pas vendue au numéro

N° CPPAP : 0524 S 06593  
ISSN 2105-3553

Directrice de la publication : Hélène FAUVEL

Équipe rédactionnelle :  
Corinne ANGLADE  
Catherine BOULET  
Olivier BRUNELLE  
Philippe CINQ  
Bruno DEPREZ  
Claudine GAUTRONNEAU  
Jean-Christophe LANSAC  
Frédéric LIAUTAUD  
Jean-Paul PHILIDET  
Isabelle ROULAND

Crédit photographique, sauf mentions particulières : F.O.-DGFIP

Service courrier :  
Le Syndicaliste F.O.-DGFIP  
45-47, rue des Petites Écuries  
75010 Paris

Le Syndicaliste F.O.-DGFIP est imprimé par Vincent Imprimeries ZI du Menneton 26, rue Thérèse Voisin BP 4229 37042 TOURS Cedex 1

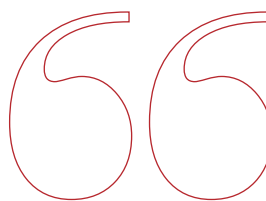


	<b>Éditorial</b>	<b>p. 3</b>
	<b>En bref</b>	<b>p. 4</b>
	<b>fonction publique</b>	
	Transformer la Fonction Publique ou transformer la République ?	<b>p. 5 à 8</b>
	<b>Missions fiscales</b>	
	Enjeux de plateformes	<b>p. 9 à 11</b>
	<b>actualité sociale</b>	
	Communiqué du Conseil Syndical	<b>p. 12</b>
	<b>Dossier</b>	
	Nouveau Réseau de proximité : le déménagement du territoire	<b>p. 13 à 23</b>
	Actions locales	<b>p. 24 à 26</b>
	<b>actualité sociale</b>	
	Observatoire interne : stress à tous les étages	<b>p. 27 à 29</b>
	<b>Missions fiscales</b>	
	publicité foncière : suspension avant désintégration	<b>p. 30</b>
	Portail fiscal et social unifié : jusqu'ou ?	<b>p. 31</b>
	<b>Vie syndicale</b>	
	Formation syndicale	<b>p. 32</b>
	Assemblées générales	<b>p. 33</b>
	Carnet	<b>p. 34</b>

**« Être syndicaliste, c'est une manière de vivre »**  
SIMONE WEIL, philosophe (1909-1943)



**HÉLÈNE FAUVEL**  
*Secrétaire Générale F.O.-DGFIP*



## **PAS SAGES, À L'ACTE !**

**L**a DGFIP fait l'objet d'un projet de réforme d'une violence sans précédent. Depuis de longues années, nous demandons de véritables discussions sur l'organisation des services et des missions. À de multiples occasions, nous avons dénoncé les ravages de l'ASR en termes d'aménagement du territoire et de conditions de vie quotidienne des personnels.

Alors que ce débat nous a toujours été refusé par la Direction générale comme par les Ministres, un projet, cartes sur table, a vu le jour sans qu'à aucun moment l'avis des représentants des personnels comme des élus locaux n'ait été requis. Maintenant, l'administration ouvre la discussion sur la base du périmètre de sa réforme. Les seules marges de manœuvre se situent sur le calendrier et, de manière très marginale, sur les implantations des points de contact dans le cadre d'un jeu à somme nulle au sens où il ne doit pas y en avoir plus après les discussions qu'avant.

Dans le même temps, le Gouvernement fait voter à marche forcée par le parlement son projet de Loi de transformation de la fonction publique.

Ces deux dossiers sont intimement liés, le deuxième étant l'outil qui permettra la mise en œuvre du premier. C'est pourquoi vous trouverez dans ce numéro des informations et notre analyse sur les deux sujets. Profitez de l'été pour vous informer, et informez autour de vous.

Le pire dans ces deux affaires est que le gouvernement prétend instaurer un dialogue social de qualité. Nous n'en avons visiblement pas la même conception. Pour eux, qualité du dialogue signifie cesser de protester, de résister et négocier l'accompagnement de ce plan social, car c'en est un. En clair, nos interlocuteurs souhaitent avoir en face d'eux des syndicalistes béni-oui-oui cautionnant leurs projets.

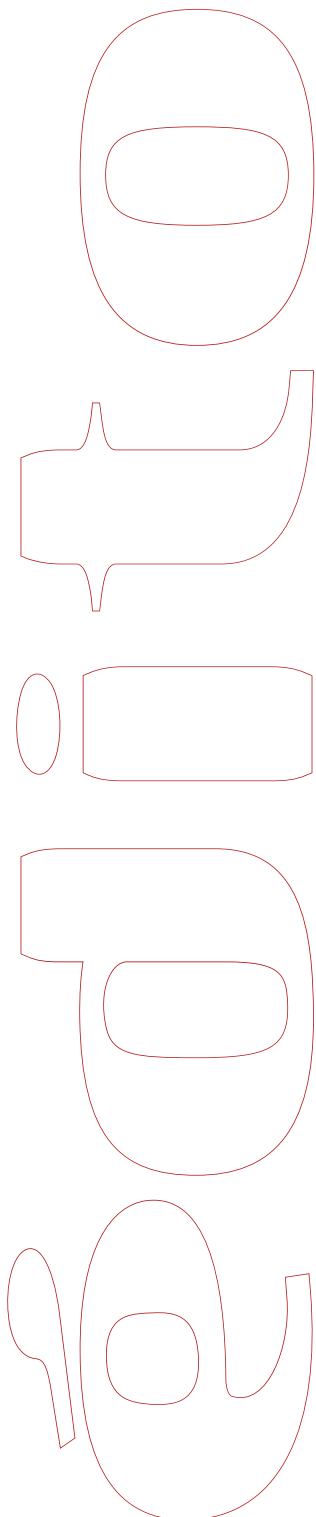
Depuis les annonces ministérielles dans le cadre d'un plan de communication orchestré et piloté depuis Bercy, la mobilisation et les réactions sont vives dans de nombreux départements : interpellation des élus locaux, des médias, rassemblements devant les sites menacés de fermeture.

Ces actions locales ont pour conséquences immédiates de torpiller le plan de communication du Ministre et de nombreux élus locaux font voter des délibérations dans les conseils des collectivités territoriales.

Alors, pas sages les personnels de la DGFIP, pas sages leurs syndicats ? Il semblerait que oui et que nous commençons vraiment à déranger.

L'arrivée de l'été et des congés ne sonne pas le glas des mobilisations. La rentrée de septembre doit être celle du passage à l'acte. Il y a urgence à monter d'un cran le rapport de force si nous voulons gagner.

Tous en grève le 16 septembre, tous dans les assemblées générales les jours suivants pour inscrire le mouvement dans la durée et obtenir le retrait du projet de destruction de la DGFIP.



## Un million de travailleurs pauvres en France

Un travailleur pauvre, en France, est une personne qui travaille mais dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté soit moins de 855 € par mois. Si ce travailleur vit seul, on compare son revenu après impôts et prestations sociales au seuil de pauvreté. S'il vit dans un ménage de plusieurs personnes, on rapporte les revenus d'ensemble du ménage au nombre de personnes composant le foyer. C'est donc le niveau de vie de la famille qui compte, et une personne qui gagne moins qu'un SMIC partiel, par exemple, ne sera pas considérée comme «travailleur pauvre» si son conjoint dispose d'un revenu plus important. Mais comment est-il possible en France qu'un million de personnes travaillent et demeurent pauvres alors que le salaire minimum est de 1 202 euros net par mois et qu'il peut éventuellement être complété par des allocations ? Plusieurs facteurs entrent en ligne de compte : une partie des travailleurs sont employés en temps partiel ou par intermittence et sont loin d'atteindre le SMIC sur l'ensemble de l'année. Par ailleurs environ, 5 % des salariés sont rémunérés à un salaire inférieur au SMIC horaire : apprentis, personnes mineures, animateurs de centres de vacances, assistantes maternelles, etc. Enfin, une partie des indépendants ont des revenus mensuels moyens très faibles, largement inférieurs au SMIC.

## Cupide Albion

Au Royaume-Uni on n'arrête plus le progrès ni la libre entreprise ; ainsi, lorsque les habitants de Barnet, au nord de Londres, appellent leur mairie, la réponse leur arrive d'un centre d'appels basé à Coventry, à 150 km de là ! Le centre d'appels appartient à la société Capita qui, avec ses 73 000 employés, gère également, et entre autres, le juteux péage urbain de Londres, la collecte de la redevance télévisée et l'administration de services municipaux et de santé. Capita gère-t-elle mieux, et de façon plus rentable, ces services que le secteur public ? Un premier élément de réponse est amené par une annonce de résultats moins bons que prévu ayant entraîné début 2019 une dégringolade de l'action de 47 % (75 % depuis juin 2017). Surendettée, Capita va être obligée de vendre des actifs. Cette affaire qui a fait grand bruit chez nos voisins intervient peu de temps après la faillite de Carillion, autre géant de la sous-traitance, qui gérait des cantines, des prisons, et nettoyait des hôpitaux. Dans l'urgence, l'État a dû reprendre le contrôle direct des contrats qu'il sous-traitait. D'après la Cour des comptes britannique, le tiers de toutes les dépenses publiques vont dans la sous-traitance. Au fait, comment traduit-on Webhelp à Tourcoing ?

## 435 000 euros

En étant indulgent sur l'efficacité du dispositif, c'est le coût moyen par emploi sauvegardé ou créé grâce au crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) entre 2013 et 2015 (seule période ayant fait l'objet d'études à peu près sérieuses pour l'instant).

En cette période de diminution des dépenses publiques et de réduction drastique du nombre de fonctionnaires, on pourrait utilement comparer ce chiffre, si on était taquin, au coût moyen d'un agent de l'État, soit environ 48 000 € par an. Pour chacune des 3 années qui correspondent à la période 2013-2015, le coût d'un emploi sauvegardé ou créé à l'aide du CICE est donc 3 fois plus élevé que celui d'un fonctionnaire.

## 1 200 Tours Eiffel

Ou 12 milliards de tonnes, c'est la masse de déchets plastiques qui joncheront les océans d'ici 30 ans. Et 91 %, c'est la quantité de déchets plastiques non recyclés. Il y a de quoi être horrifié à la vue de tels chiffres et cela peut sembler une quantité inconcevable. Pourtant la production de masse des matières plastiques, qui a débuté il y a environ 60 ans et s'est accélérée à cadence de combat, a déjà atteint 8 milliards de tonnes dont la plupart sont des produits jetables qui finissent par devenir des déchets et dont la fuite vers les océans est inexorable. Une augmentation de ce type briserait n'importe quel système n'y étant pas préparé.

## 295 milliards d'euros

C'est ce que la loi de programmation militaire prévoit de consacrer aux armées entre 2019 et 2025.

Plus précisément, les crédits de paiement augmenteront de 1,7 milliard d'euros par an de 2019 à 2022, puis de 3 milliards jusqu'en 2023. À cette date, notre effort de défense devrait atteindre les 2 % du PIB et au total, le cumul des hausses budgétaires 2019-2025 devrait représenter près de 16 milliards d'euros.

16 milliards d'euros, c'est plus que le budget du ministère du Travail et de l'emploi en 2018, qui est d'ailleurs celui qui perd le plus de crédits en 2019 et dont les effectifs perdront cette année 1 618 emplois. 16 milliards, c'est aussi ce que consacre la France, chaque année, à la justice et au développement durable, par exemple.

Projet de loi DUSSOPT

## Transformer la Fonction Publique ou transformer la République ?



*Le projet de Loi dit de « transformation de la Fonction Publique » est actuellement en discussion au parlement. À grand renfort de communication tant dans les médias que sur les réseaux sociaux, Olivier DUSSOPT, secrétaire d'État à la Fonction Publique auprès du Ministre de l'Action et des Comptes publics Gérald Darmanin, vend sa réforme comme étant la plus ambitieuse, la plus moderne, la plus innovante et surtout répondant le mieux aux aspirations des usagers comme des agents publics, jamais proposée. Qu'en est-il ?*

À travers un petit retour historique et une analyse des principaux points de ce projet de Loi, nous allons voir que cette réforme qu'on nous dit ébouriffante de modernité constitue en réalité un retour en arrière et que, sous couvert de mieux respecter les valeurs de la fonction publique, son but est surtout de diminuer le nombre de fonctionnaires sous statut et qu'en fait ce sont les valeurs de la République qui vont s'en trouver modifiées.

Ainsi, le statut serait devenu source de complexité, serait même un frein à la reconnaissance du mérite des agents et enfin, ne répondrait plus aux aspirations de nos concitoyens qui souhaiteraient, selon les sondages, une fonction publique s'adaptant mieux aux évolutions de la société. Il faut bien comprendre qu'à ce stade, dès lors que l'on interroge les Français sur les fonctionnaires, des questions habilement posées permettent d'obtenir les réponses attendues tant les fonctionnaires ont été décriés et présentés comme des privilégiés aussi bien par les médias que par les gouvernements successifs.

### **Le statut doit-il disparaître dans les poubelles de l'histoire ou faut-il au contraire le préserver ?**

Ce statut tellement critiqué, d'où vient-il, quelles sont les raisons qui ont justifié sa mise en place ? Doit-il disparaître dans les poubelles de l'histoire ou faut-il au contraire le préserver ?

En France, la notion de fonction publique a toujours été liée au rôle et à la place de l'État. Sous l'ancien régime, alors que l'État était incarné par un monarque, le fonctionnaire se trouvait au service de ce même monarque dont l'intérêt propre se confondait avec l'intérêt général. La relation entre le fonctionnaire et le pouvoir a perduré après la révolution et sous l'empire. L'Assemblée Constituante déclarait ainsi le 29 novembre 1789 que les fonctionnaires « doivent à la chose publique leurs travaux et leurs soins », l'intérêt général devenant alors l'affaire de l'État républicain.

**Dans la deuxième moitié du XIX<sup>e</sup> siècle, de nombreux députés ont donc proposé l'adoption d'un statut protecteur des abus d'autorité pour les fonctionnaires.**

L'idée de donner alors un statut spécifique avait effleuré Napoléon, et il préconisait déjà la permanence de l'emploi des fonctionnaires pour qu'ils puissent se consacrer en toute sécurité au service de l'État. Ainsi, la Loi du 19 mai 1834 établissait pour les officiers une première distinction entre le grade et l'emploi. Dans chaque ministère, des textes ont accordé des garanties aux fonctionnaires en matière de limite d'âge, de diplômes et d'avancement, sans toutefois être suffisants pour limiter l'arbitraire. Dans la deuxième moitié du XIX<sup>e</sup> siècle, de nombreux députés ont donc proposé l'adoption d'un statut protecteur des abus d'autorité pour les fonctionnaires. L'hostilité des gouvernements successifs a obéré toute possibilité d'aboutir à un vote de ce statut.

Au XX<sup>e</sup> siècle, mais dans le but unique de lutter contre l'émergence du syndicalisme dans la fonction publique (pour mémoire, les fonctionnaires n'ont acquis le droit de se syndiquer qu'en 1924, et encore avec beaucoup de restrictions notamment liées au droit de grève), les gouvernements ont repris l'idée d'un statut pour les fonctionnaires qui n'a pas abouti. Pourtant, en 1907, Jules Jeanney, député, disait : « La situation des fonctionnaires n'a de valeur que si elle n'est point précaire, que si elle est à l'abri des fantaisies, des injustices, de l'arbitraire toujours possible du pouvoir ».

**« Le fonctionnaire ne devait plus être le domestique du Gouvernement livré à l'arbitraire ou au favoritisme mais le serviteur de l'État et de la Nation ».**

Il fallut attendre la fin de la deuxième guerre mondiale et le Conseil de la Résistance pour qu'enfin le statut général que nous connaissons aujourd'hui, et qui a d'ailleurs été modifié et adapté depuis, voie le jour. À l'époque, Maurice Thorez, ministre d'État chargé de la fonction publique, fut chargé du projet, lequel fut adopté à l'unanimité par l'assemblée constituante le 5 octobre 1946 et devint la Loi du 19 octobre 1946.

Ce texte fixait les droits, garanties et obligations des fonctionnaires sur la base des principes démocratiques exprimés par la constitution de 1946. Selon les propos du Ministre Thorez : « le fonctionnaire ne devait plus être le domestique du Gouvernement livré à l'arbitraire ou au favoritisme mais le serviteur de l'État et de la Nation, garanti

dans ses droits, son avancement et son traitement, conscient en même temps de sa responsabilité, considéré comme un homme et non comme un rouage impersonnel de la machine administrative ».

Sans revenir sur cette période trouble de notre histoire qui a précédé la naissance du statut, ce n'est pas un hasard si c'est au sortir de la deuxième guerre mondiale et de l'occupation que le statut général des fonctionnaires de l'État a vu le jour. En 1952, le 28 avril, les agents communaux acquéraient un statut qui ne faisait pas pour autant d'eux des fonctionnaires. Une première refonte du statut originel fixant par ordonnance les garanties fondamentales eut lieu en 1959 et au début des années 1980, la politique de décentralisation amena le gouvernement de l'époque à unifier les règles applicables à l'ensemble des serviteurs de la République afin, déjà, de favoriser les mobilités entre fonctions publiques.

**Il (le statut) consacrait également le fait que les fonctionnaires ne sont pas tenus de faire allégeance au pouvoir en place mais de servir avec loyauté.**

Pour ce qui nous concerne, à la DGFIP, nous relevons du Titre I du statut général, soit de la Loi 83-634 du 13 juillet 1983 commune à tous les versants, et du Titre II, soit de la Loi du 11 janvier 1984 qui fixe les dispositions applicables aux fonctionnaires de l'État.

Ce statut reposait sur trois grands principes : égalité, indépendance et citoyenneté. Il fondait ainsi la règle du concours comme mode de recrutement, et d'un traitement égal pour tous les fonctionnaires d'un même corps tout au long de leur carrière. Il consacrait également le fait que les fonctionnaires ne sont pas tenus de faire allégeance au pouvoir en place mais de servir avec loyauté, ce qui n'a pas la même signification. En conséquence, ils ne doivent pas faire l'objet de pressions inadmissibles de la part du pouvoir politique comme des administrés, d'où l'existence de la sécurité de l'emploi, des garanties statutaires, et des principes de carrière et de séparation du grade et de l'emploi.

**Les rapports concernant la fonction publique ne se comptent plus.**

Depuis, ce statut a subi de nombreuses modifications et adaptations, notamment en 1987 où un projet devenu la Loi du 13 juillet 1987 introduisait à côté de la notion de corps celle de « cadres d'em-

plois » et mettait sur le même plan concours sur titre et concours sur épreuves en supprimant le caractère dérogatoire du concours sur titre. De cette période jusqu'à aujourd'hui, les rapports préconisant d'aller vers une fonction publique de métiers et non plus de corps ne se comptent plus. Nous citerons néanmoins le « Livre Blanc » de Jean-Ludovic Silicani en 2008 et le rapport Pêcheur en 2013. Le premier préconisait déjà, entre autres, de refonder l'organisation statutaire pour construire une fonction publique de métiers par grandes filières et non plus par corps, et de redéfinir la place et la nature du contrat pour davantage de souplesse dans les recrutements, ou encore une modification des éléments de rémunération pour y introduire une part variable en fonction des résultats.

Le deuxième, quant à lui, s'attachait notamment à la réduction du nombre de corps de fonctionnaires, au développement des affectations au profil, à l'abandon du diplôme comme critère exclusif et à une rénovation de la grille et à l'information du public en matière de déontologie des fonctionnaires. Ce rapport devait aboutir à la Loi 2016-483 du 30 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et, pour partie au protocole PPCR.

**Pour un Gouvernement se présentant comme l'artisan de la naissance du « nouveau monde », il ne pouvait bien sûr être question de laisser les choses en l'état.**

Nous le voyons donc, l'existence du statut n'a jamais empêché de le réformer et surtout, tous les gouvernements depuis un peu plus de 10 ans n'ont eu de cesse, tout en reconnaissant les bienfaits du statut, de multiplier les dérogations.

Loin d'être un frein aux évolutions, le statut général a apporté la preuve de son adaptabilité aux besoins nouveaux de la société tout en préservant les garanties de neutralité et d'égalité de traitement pour nos concitoyens.

Cependant, pour un Gouvernement se présentant comme l'artisan de la naissance du « nouveau monde », il ne pouvait bien sûr être question de laisser les choses en l'état, et c'est ainsi que devant les conclusions du rapport du « Comité CAP 2022 » un projet de réforme, pardon, de transformation de la fonction publique, était proposé aux organisations syndicales de fonctionnaires dès le mois de mars 2018.

Aujourd'hui, le secrétaire d'État à la fonction publique se prévaut d'un dialogue ayant duré une année entière avec les représentants des personnels, les représentants de l'État, des collectivités territoriales et des établissements de la fonction publique hospitalière.

Ce faisant, il oublie de préciser que le projet de Loi est arrivé devant les députés quasiment dans son état d'origine tant les remarques et observations des organisations syndicales ont été ignorées. Ce fut à tel point que la plupart ont fini par renoncer à se rendre aux groupes de travail, refusant de cautionner ce projet qu'il était impossible de modifier, le gouvernement étant persuadé du bien-fondé de ses propositions.

**Permettre à la DGFIP de détacher d'office auprès de l'ordonnateur les agents d'une trésorerie municipale qui deviendrait une agence comptable.**

Que dit ce projet ?

Il n'est évidemment pas question de nous livrer ici à une analyse exhaustive du projet mais de relever les conséquences d'un certain nombre d'articles.

Si l'on s'en tient à l'exposé des motifs, passé le premier chapitre, où l'on flatte le sens du service public des agents publics, il s'agirait de garantir aux personnels qui n'en demandaient pas tant la prise en compte de leurs prétendues aspirations en termes de mobilité interfonctions publiques ou encore de souplesse.

La lecture attentive du projet et celle des différents amendements intégrés au cours du débat parlementaire, témoigne au contraire que la souplesse sera surtout en direction des recruteurs qui finiront par ne rendre compte de leurs décisions que devant le juge administratif, au cas où un agent s'estimerait lésé.



Ainsi, l'article 21 tend à favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les versants territoriaux et hospitaliers de la Fonction Publique. À titre d'exemple, cette disposition permettra à la DGFIP de détacher d'office auprès de l'ordonnateur les agents d'une trésorerie municipale qui deviendrait une agence comptable.

## Le contrat devient un mode de recrutement non dérogatoire.

L'article 23 quant à lui crée la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique. Autrement dit, il consacre le contrat comme devenant un mode de recrutement non dérogatoire. Ainsi, il ne serait pas nécessaire de détruire le statut mais de faire en sorte que, petit à petit, plus aucun agent public n'en relève. Cette disposition sera assortie d'une prime de précarité, ce qui tend à démontrer que la précarité pourrait devenir la norme à terme dans le service public.

L'article 24 prévoit la rupture conventionnelle sur la base d'un mécanisme aligné sur celui du Code du travail, s'agissant des personnels recrutés sous contrat, et une expérimentation de 5 ans pour les fonctionnaires.

## Modifier sans aucun contrôle les affectations des personnels.

L'article 3 prévoit de recentrer les attributions des CAP. Un certain nombre de compétences leur seraient ainsi retirées et elles n'auraient donc plus à émettre un avis préalable en matière de mutations, mobilités et avancement, ce qui permettrait de modifier sans aucun contrôle les affectations des personnels.

Enfin, l'article 5 ouvre la possibilité de recruter sous contrat à des postes de cadres dirigeants des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

Concrètement, et à la lumière de ce qui précède sur l'histoire du statut général et des garanties qui l'accompagnent, ce projet de Loi se situe à l'opposé des principes du Conseil national de la résistance qui ont présidé à la rédaction du statut général.

Par le biais du recrutement sous contrat, de la rupture conventionnelle, de la suppression de certaines compétences pour les CAP, les pressions à l'encontre des fonctionnaires vont se multiplier. Quant aux contractuels, la déconcentration de la procédure de recrutement va à l'encontre du principe de l'égalité d'accès aux emplois publics, et ils seront soumis à toutes les formes de pressions.

## Remercier ceux qui traîneraient les pieds dans l'application des réformes

Ce projet de Loi ouvre la voie à une autre fonction publique, dans laquelle, pour conserver son emploi, il ne suffira plus de servir avec loyauté mais faire allégeance au pouvoir politique. Le président de la République ne s'en est d'ailleurs pas caché en disant haut et fort que les hauts fonctionnaires qui traîneraient les pieds dans la mise en œuvre des réformes seraient remerciés.

Pour F.O.-DGFIP, la fonction publique sous statut constitue un des fondements de l'égalité républicaine, de la garantie de neutralité de traitement et donc de cohésion sociale. C'est bien donc d'une transformation radicale de la République qu'il s'agit.

## LES CHIFFRES-CLÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE

- **5,5 millions** d'agents publics qui interviennent à chaque moment de la vie ;
- **48 000** employeurs territoriaux ;
- **5 500** employeurs hospitaliers ;
- **2,4 millions** d'agents de la fonction publique d'État ;
- **1,9 million** d'agents dans la fonction publique territoriale ;
- **1,2 million** d'agents dans la fonction publique hospitalière ;
- **9 agents sur 10** au contact direct de la population ;
- **62 %** de femmes agents contre 46 % dans le secteur privé ;
- **1/3** des agents ont plus de 50 ans ;
- **45 %** d'agents de catégorie C ;
- **5,8 %** des agents ont changé d'employeur public en 2016 (5,1 % pour un employeur au sein du même versant et 0,7 % pour un employeur d'un autre versant) ;
- **489 900** recrutements et **497 500** départs de la fonction publique en 2017.



De la convergence  
à la rationalisation ?

## ENJEUX DE PLATEFORMES



*Pour répondre aux interrogations suscitées par le passage au prélèvement à la source, la Direction Générale a décidé de mettre les Centres impôts services, les Centres prélèvements services et les Centres de Contacts au service de sa réforme.*

*Il n'en fallait pas davantage pour engager entre les plateformes une démarche de convergence qui pourrait à terme, une fois encore, conduire à revisiter la géographie.*

Deux groupes de travail (GT) intitulés "convergence des plates-formes d'assistance à distance aux particuliers" étaient programmés les 10 et 18 avril 2019.

Dans le contexte de forte tension sociale et de rupture du dialogue, ces GT ne se sont pas déroulés. Annoncé depuis le 22 novembre, date du GT sur le prélèvement à la source (PAS), le contenu des fiches était cependant très attendu par les agents exerçant leurs missions en plate-forme d'assistance téléphonique, qu'il s'agisse des centres prélèvements service (CPS), centres impôts service (CIS) ou centres de contacts (CC).

Aussi, F.O.-DGFIP a décidé de présenter aux collègues son analyse des documents communiqués. D'autant que le projet présenté s'inscrit dans celui, plus global, de resserrement du réseau et d'un accueil physique minimaliste, exclusivement sur rendez-vous et auquel nous nous opposons fermement.

Le besoin d'accompagnement des usagers ne se limite pas à l'accueil à distance, tant s'en faut, certains services ont par exemple subi jusqu'à 50 % d'afflux supplémentaire pendant la cam-

pagne déclarative. C'est sans doute la raison pour laquelle, malgré nos demandes réitérées, notamment lors du GT PAS, la direction générale (DG) ne communique aucun chiffre sur le sujet.

Selon la DG, la montée en puissance des questions liées au PAS, la réduction de l'activité attendue en matière de mensualisation et de prélèvement à l'échéance du fait du PAS et la suppression de la taxe d'habitation (TH) invitent aujourd'hui à mener à son terme le mouvement de convergence des plates-formes déjà entamé.

CIS et CC se consacraient en effet, depuis plusieurs mois déjà, en priorité à l'assistance téléphonique sur le prélèvement à la source. Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, la grande majorité des agents des CPS fixes, rattachés et relais, a également été mobilisée pour renforcer le dispositif national d'assistance et répondre aux questions générales sur le PAS, ainsi qu'à certaines demandes de changements de situation.

### ■ Périmètre fonctionnel et organisation

Outre le périmètre fonctionnel et l'organisation envisagés dans les nouvelles structures unifiées,

les fiches communiquées précisent les conséquences de la réforme en matière de régime indemnitaire, de formation et de temps de travail.

Le réseau d'assistance à distance est actuellement constitué de :

- 3 CIS qui, depuis décembre 2000 pour celui de Lille et fin 2002 pour ceux de Nancy et Rouen, assurent auprès des professionnels et des particuliers un service de renseignement dans tous les domaines de la fiscalité. 150 professionnels de l'impôt y exercent leurs missions au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

- 6 CPS fixes et rattachés au sein desquels 220 spécialistes de la mensualisation et du prélèvement gèrent toute l'année la relation à distance avec les usagers concernant les paiements dématérialisés. 174 agents en CPS relais renforcent par ailleurs les CPS fixes en période de pics d'activité.

- 7 CC créés entre mars 2015 et septembre 2018 mobilisant 330 collègues aux compétences multiples qui répondent à la fois aux questions courantes des particuliers en matière d'assiette et de recouvrement mais qui assurent également un travail de gestion (délais de paiement, correction en ligne notamment).

Dès septembre 2020, les 16 plates-formes actuelles ont vocation à constituer le dispositif de couverture nationale envisagé. Chacun des 16 centres sera piloté par un A+ assisté de 3 adjoints qui apporteront un soutien technique aux 30 à 70 agents B et C qui composeront l'effectif.

Les futures missions confiées aux centres de contacts unifiés (CCU) reprendront, pour l'accueil à distance des particuliers, le périmètre métier actuel des plates-formes préexistantes : renseignement généraliste ou personnalisé, après authentification, concernant la fiscalité applicable aux usagers particuliers ; réalisation des actes de gestion les plus courants en matière d'assiette et de recouvrement ; gestion des contrats de prélèvement mensuels ou à l'échéance pour les impôts locaux et enfin gestion du prélèvement à la source.

Un soutien dit de niveau 2 sera mis en place concernant les questions les plus complexes et devrait reposer sur une plate-forme virtuelle incluant des agents travaillant dans différentes plates-formes. Il sera prioritairement proposé aux cadres A des CIS (au nombre d'une dizaine sur chacun des trois sites) de constituer ce soutien mutualisé au profit de l'ensemble des plates-formes.

Nous avons rappelé en introduction l'incapacité de la Direction à communiquer les volumes d'accueil au sein du réseau. On ne sera donc pas surpris d'apprendre que le service stratégie relations aux publics (SRP) considère "difficile d'estimer les volumes d'emplois nécessaires" à la mise en œuvre de sa réforme. Le contexte dans lequel évolueront les CCU est certes incertain en raison, notamment, de la mise en œuvre du PAS et de la suppression progressive de la TH. Mais les chiffres annoncés par le SRP reflètent une fois de plus l'impréparation de la Direction générale.

Il est en effet proposé de ne pas statuer immédiatement sur le devenir des 174 agents en CPS relais mais de se laisser une période d'observation de deux ans pour stabiliser l'analyse sur ce point.

Les collègues apprécieront la méthode : jusqu'à septembre 2022, ils seront maintenus au sein de l'équipe départementale de renfort (EDR) des directions sièges de CPS relais et seront susceptibles d'intervenir en renfort des plates-formes à l'occasion des pics d'activité.

En dehors des pics d'activité ils interviendront comme aujourd'hui en renfort dans les autres services du département. Au-delà du 1<sup>er</sup> septembre 2022, la DG ne précise pas quel sera le sort des collègues, se contentant d'indiquer qu'à l'issue de cette période d'observation de 2 ans, un diagnostic sera posé sur l'intérêt de maintenir des structures relais dans la nouvelle organisation, ainsi que sur le volume des emplois concernés.

## Formation

Supprimer des services spécialisés tout en conservant un niveau identique de technicité, de polyvalence et d'expertise, voilà ce que propose l'administration au travers de son programme de formation. F.O.-DGFIP est extrêmement réservé sur ce programme, compte tenu de la diversité des sujets à maîtriser par les collègues ainsi que de l'échéance très proche du projet.

Ce dernier repose sur un parcours standard d'adaptation à l'emploi qui sera mis en œuvre et adapté en fonction d'un bilan de compétence effectué par le chef de service. Ce parcours sera organisé au besoin en plusieurs étapes par le responsable en liaison avec le service local de la direction hôte du CCU. Sous réserve des résultats du bilan de compétence, les actions de formation comprendront des modules métiers ainsi que des modules dédiés aux applications de gestion. Par

ailleurs, pour les agents en fonction actuellement dans les CIS, les actions de formations se concentreront sur l'utilisation des applications de gestion et sur le recouvrement (mensu et prélèvement à l'échéance, rec, rar, men, iliad).

Dans l'attente du diagnostic posé sur leur maintien dans le dispositif CCU, les collègues des CPS relais pourront bénéficier du parcours de formation prévu pour les agents des CPS afin d'être également en capacité de répondre sur les sujets d'assiette.

En dehors de la participation aux modules prévus au catalogue de formation de l'ENFIP, l'actualisation des compétences sera assurée au moyen de séances d'information sur l'actualité applicative ou fiscale ou des points de rappel sur des sujets métier assurés par l'équipe d'encadrement ou des agents expérimentés désignés comme référents.

Cette offre de formation, accessible tout au long de l'année, sera prioritairement concentrée pendant la période hivernale (février/mars), qui connaît une plus faible actualité fiscale pour les usagers, et en préparation de la campagne déclarative.

## Horaires et Régime indemnitaire

Actuellement, chaque type de structure dispose de modalités propres en ce qui concerne l'organisation du temps de travail.

La convergence recherchée nécessitera d'harmoniser les pratiques et de leur donner le cadre commun suivant :

- de 8 h 30 à 19 heures du lundi au vendredi ;
- jusqu'à 22 heures du lundi au vendredi et de 9 heures à 19 heures certains samedis, lors des périodes de pics (dans la limite de 40 soirées ou samedis par an).

Les horaires décalés seront couverts en priorité par les agents volontaires, ou à défaut grâce à un planning. Ces permanences seront indemnisées selon les heures réellement effectuées.

Les collègues de catégories A, B et C assurant de telles permanences bénéficieront du versement d'un complément d'ACF au

titre des « contraintes horaires » sur la base d'un taux horaire de 17 €.

La mise en œuvre de ces horaires tardifs inquiète les collègues positionnés sur des sites en quartiers prioritaires de la politique de la ville, tant d'un point de vue de sécurité que de transports qui ne fonctionnent plus au-delà de certaines heures. Aucun aménagement ou accompagnement autre qu'indemnitaire n'est pour l'instant prévu.

L'ACF "Assistance usagers" serait maintenue au profit des personnels de catégories A, B et C des CIS et CPS et de catégories B et C des CC qui la perçoivent déjà. Son versement serait étendu aux inspecteurs des centres de contact. Son montant passerait cependant de 1 376 € à 1 101 € par an (soit 91,75 € par mois) pour l'ensemble des personnels de catégories A, B et C. La baisse de 275 € des inspecteurs en CIS et CPS serait compensée par le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA).

Ce complément est versé à l'agent concerné par une perte de rémunération pendant une durée maximale de six ans (période de trois ans, renouvelable une fois), selon les dispositions [du décret du 26 février 2019](#).

L'ACF "Encadrement" versée aux inspecteurs qui assurent au quotidien des fonctions d'encadrement (gestion d'une équipe et responsables d'une unité au sein des plates-formes) serait maintenue à hauteur de 1 101 € bruts annuels (soit 91,25 € mensuels).



**Conseil Syndical  
4, 5 et 6 juin 2019**

## SACRIFIÉS POUR L'EXEMPLE

*Le Conseil Syndical s'est réuni à Paris les 4, 5 et 6 juin et appelle les personnels à s'opposer avec force aux projets de géographie revisitée qui actent le démantèlement généralisé des services et aboutiront inévitablement à de la mobilité forcée pour les agents.*

Le Conseil Syndical de F.O.-DGFIP réuni à Paris les 4, 5 et 6 juin 2019 alerte les personnels sur la violence des réformes en cours à la DGFIP.

Pour F.O.-DGFIP, le projet de géographie revisitée acte le démantèlement généralisé des services qui aboutira inévitablement à de la mobilité forcée pour les agents. Ajouté à la « promotion » des agences comptables, à l'arrivée de l'intelligence artificielle dans le contrôle fiscal et à une potentielle agence unique de recouvrement des recettes fiscales et sociales, ce projet poursuit deux objectifs : supprimer des emplois et abandonner des missions.

Le Conseil Syndical de F.O.-DGFIP dénonce une communication gouvernementale mensongère visant à faire croire à nos concitoyens et aux élus locaux que l'on remettrait du service public là où il n'y en a plus. La réalité sera toute autre.

Les premières annonces dans les directions locales présentent un réseau dont le nombre d'implantations serait divisé par 3, voire 4, toutes missions confondues. Il s'agit avant tout d'afficher une présence ponctuelle et parfois mobile, en lieu et place des services existants de plein exercice.

Dans le secteur public local, les projets de services de gestion comptable, comme celui des agences comptables ne visent qu'à en finir avec la séparation ordonnateurs / comptables, et la responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable public.

Dans les missions fiscales, la loi ESSOC, dont l'inauguration à grand renfort de publicité du site « [oups.gouv.fr](http://oups.gouv.fr) » consacrant le droit à l'erreur, va modifier et compliquer l'exercice des différents contrôles.

Le Conseil Syndical réfute les arguments selon lesquels le projet de loi de transformation de la Fonction Publique aurait pour effet de la rendre plus moderne et plus réactive.

Au contraire, l'objectif est de créer un « système des dépouilles » à l'américaine où les fonctionnaires ne seraient plus au service de la collectivité publique, mais des politiques du moment.

À travers le recrutement de contractuels et la rupture conventionnelle envisagée, ce sera la boîte à outils permettant d'exercer toutes sortes de pressions sur les fonctionnaires. Pour le Conseil Syndical, c'est le modèle républicain qui est remis en cause ; c'est inacceptable ! La DGFIP est un maillon essentiel du fonctionnement de l'État républicain. Défendre la DGFIP, c'est défendre la République.

Depuis trop longtemps, la DGFIP est « exemplaire » en termes d'absorption des suppressions d'emplois et des diminutions de moyens. Les attaques contre les services, les personnels et leurs représentants sont d'une violence sans précédent. La mobilisation ne doit donc pas s'arrêter, mais au contraire, s'amplifier.

Le Conseil Syndical appelle les personnels à s'opposer avec force à ces projets et à ne pas se résigner pour obtenir le retrait des plans DARMA-NIN et DUSSOPT. Par tous les moyens à notre disposition, c'est une bagarre sans précédent que nous devons mener sur tous les fronts : élus locaux, usagers, opinion publique, proches, la grève demeurant le seul moyen d'obtenir satisfaction.

Collectivement, nous devons résister, sinon nous serons sacrifiés pour l'exemple.

## Maillage territorial

## NOUVEAU RÉSEAU DE PROXIMITÉ : LE DÉMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE



*Le ministre Darmanin a démarré en mars son opération séduction pour vendre sa « déconcentration de proximité » ou « géographie revisitée » auprès des départements expérimentateurs. Il vient de rendre public la cartographie du « nouveau réseau de proximité ». Ces annonces ressenties comme un coup de massue par les personnels sont très loin de rencontrer leur adhésion et les élus locaux sont nombreux à manifester leur opposition à ce projet. C'est pourquoi il importe de rappeler d'où vient ce concept, comment F.O.-DGFIP le combat et de démontrer son inadaptation aux besoins.*

Une étude d'avril 2019 de Mazars France et Opinion Way intitulée « Les Français et la transformation des services publics » fait état d'une crainte de déshumanisation des services publics. Elle succède à de multiples autres enquêtes et recommandations dont celle du Défenseur des droits. Toutes concluent au nécessaire maintien de services de proximité et fustigent le tout Internet.

Cette étude corrobore ce que **F.O.-DGFIP** ne cesse de clamer haut et fort depuis des années, puisque 80 % des sondés affirment que la digitalisation des démarches conduit à une déshumanisation des services publics. Validant nos constats, elle précise que 85 % des interrogés en zone rurale expriment cette crainte pendant que 38 % estiment au contraire que la digitalisation rendra les démarches plus accessibles. Et l'étude d'ajouter que les services de proximité récoltent en moyenne un taux de satisfaction supérieur à 70 %, 76 % pour la DGFIP !

Ce besoin d'humanité, de proximité et de personnalisation exprimé par les Français démontre que le numérique, quelle que puisse être son efficacité, ne remplacera jamais le contact direct. Pourtant, notre administration et notre ministère ne le comprennent

pas, ou pire, ne veulent pas le comprendre. Sinon, pourquoi auraient-ils pensé cette « géographie revisitée » ?

Le dogme ultralibéral du toujours moins d'État et la politique de baisse de la dépense publique sont les premiers leviers de cette imposture validée par les prétendues conclusions d'un « grand débat national » dont les questions orientées et les réponses interprétées relèvent d'une mascarade sans nom.

Combien de fois, à **F.O.-DGFIP**, avons-nous dénoncé le repli à marche forcée du maillage territorial des services de la DGFIP et le risque existant en matière d'accès au service public ? Combien de fois avons-nous mis en garde sur le fait que bon nombre de nos concitoyens en zone rurale et périurbaine finiraient par se sentir considérés comme des citoyens de seconde zone ?

Combien de fois avons-nous dit que le tout numérique constituait un facteur supplémentaire d'exclusion pour ceux qui n'en maîtrisent pas les codes ?

Combien de fois avons-nous encore dit qu'affaiblir la DGFIP c'était affaiblir la République ? Des naïfs auraient pu croire qu'à travers le concept de « géo-

graphie revisitée », nous avons été entendus, tant il est vrai que sa présentation peut paraître faussement séduisante.

Et pourtant il ne s'agit encore une fois que d'offrir à nos concitoyens un service différencié en fonction de leur lieu de vie, en rupture totale avec l'égalité républicaine.

Comment en sommes-nous arrivés là ?

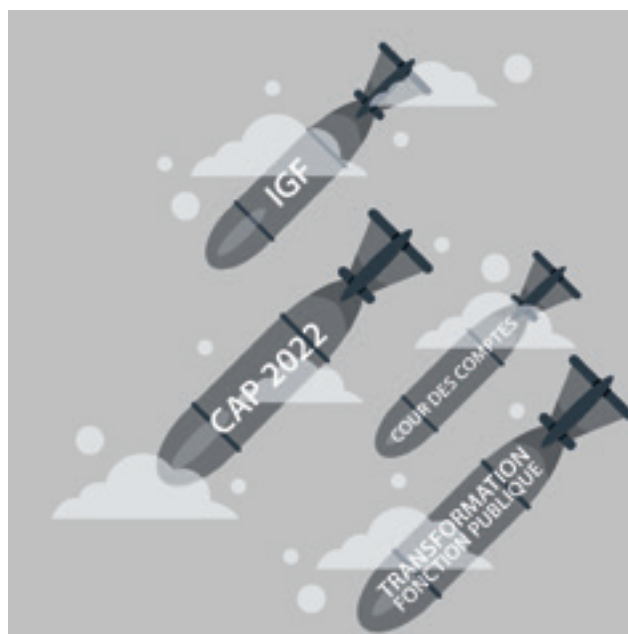
La « géographie revisitée » n'est pas sortie du chapeau du magicien Darmanin par hasard, elle est le fruit d'une longue maturation.

## Non, Darmanin n'a rien inventé !

L'adaptation des structures et du réseau (ASR) a désormais vécu, remplacée par la « géographie revisitée ». À l'origine, cette ASR était une des concrétisations de la « démarche stratégique », initiée par Philippe Parini en 2011, prolongée par Bruno Bézard en 2012 et 2013 et remplacée par les « lignes directrices » de Bruno Parent, déclinaisons logiques de la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) et de la MAP (Modernisation de l'Action Publique). La méthode articulait le cadrage de la Direction générale quant aux objectifs et possibilités d'adaptation du réseau et les marges d'appréciation des directeurs au vu des situations locales.

Il ne faudrait pas non plus minimiser dans cette préparation des esprits l'impact du rapport de la Cour des comptes publié le 11 juillet 2013 sur « l'Organisation Territoriale de l'État » qui reprenait les points développés dans la stratégie directionnelle. Considérant que l'État doit aujourd'hui concilier une tradition de couverture globale du territoire avec une recherche d'efficacité et une baisse des effectifs, les magistrats financiers dressaient alors un véritable réquisitoire sur le fonctionnement des services locaux de l'État dont la DGFIP. La Cour des comptes écrivait alors que les implantations du réseau devaient se réduire ou se redéployer. Ainsi estimait-elle que la densité de celui de la DGFIP, avec ses quelque 4 500 postes comptables, ne pouvait plus être justifiée par le besoin de proximité qu'auraient les entreprises, les particuliers et les collectivités. Elle ajoutait qu'une évolution était donc souhaitable pour tenir compte des évolutions démographiques, de l'émergence du numérique et ainsi permettre la réduction des effectifs.

L'Inspection Générale des Finances (IGF) n'était pas en reste non plus, puisqu'elle tirait à boulets rouges, dans un rapport de mai 2015, sur le réseau comptable auprès des collectivités qui n'était pas, selon elle, réellement adapté. Dans ce rapport au vitriol sur le rôle des comptables publics auprès des grandes collectivités, l'IGF considérait que si les gros postes manquent d'effectifs, la faute en était aux petits postes qui doivent donc – CQFD – être supprimés !



La solution prémonitoire de l'IGF est révélée quelques pages plus loin : il faut mettre en place des centres de services communs chargés de centraliser le contrôle et le paiement des dépenses et le contrôle et le recouvrement des recettes pour toutes les grandes collectivités au niveau d'un département ou d'une région. Elle préconisait en outre l'agence comptable pour des collectivités ciblées parmi les plus importantes et volontaires avec des responsables choisis... Trois ans après, les centres de services communs ou back-office, les agences comptables SPL et la certification (elle aussi préconisée à l'époque) sont programmés : sans commentaire !

Autre source ô combien importante : le rapport CAP 22 et son relevé de conclusions dont quelques extraits ci-dessous sont particulièrement éloquentes :

- « Proposer de nouveaux services en s'appuyant sur des accueils communs et mutualisés »,
- « Développer la polyvalence des agents, notamment dans les grands réseaux de services publics »,
- « Un mouvement important de déconcentration et de transformation des ministères doit également s'opérer »,
- « Élaborer un contrat de transformation avec la Direction générale des Finances publiques (DGFIP) d'ici la fin 2018 ».

Ces priorités, parmi tant d'autres (dont le recours au contrat dans la Fonction Publique, la fusion CSHCT/CT, réflexions sur la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics, etc...), « concourent à la réalisation de la trajectoire de réduction de la dépense publique de 3 points de PIB et de suppression de 50 000 emplois à l'État d'ici 2022, conformément aux engagements du président de la République ».

À la même période (juin 2018), l'inénarrable Cour des comptes, toujours elle, se fendait d'un rapport thématique intitulé « La DGFIP, dix ans après la fusion, une transformation à accélérer ».

Pour **F.O.-DGFIP**, le plus choquant est constitué par l'énorme delta entre l'analyse de la Cour et le ressenti des personnels. Ainsi, la DGFIP serait immobile et aucune réforme n'aurait été engagée depuis sa création, alors que les agents ont au contraire développé le sentiment de vivre dans le changement permanent. Tout aussi choquant est l'empressement du Ministre à partager les recommandations et les analyses des magistrats de la rue Cambon.

Parmi ces recommandations, citons notamment :

« Le resserrement des services des impôts avec une réduction forte du nombre de SIE désormais indispensable »,

« Une présence territoriale mutualisée : le resserrement du réseau n'est pas incompatible avec le maintien d'une présence de proximité notamment dans les zones rurales. La DGFIP doit s'inscrire dans des démarches partenariales »,

« Le resserrement du réseau comptable : [...] la DGFIP doit fermer les trésoreries dont les effectifs ne permettent pas d'assurer un service continu et de qualité ».

NB : dans la synthèse de son rapport publié en mars 2019 sur l'accès aux services publics dans les territoires ruraux, la Cour des comptes érige les MSAP en « modèle de service public de proximité à consolider et à financer ».

Pour continuer la mise en condition, deux circulaires signées par le Premier ministre le 24 juillet 2018 viennent en quelque sorte préciser ce que le Ministre Darmanin n'avait fait qu'esquisser lors de son discours du 11 juillet.

La lecture de ces deux circulaires démontre à l'évidence qu'à défaut d'avoir fait la publicité du rapport CAP 2022, le gouvernement s'en est inspiré très largement.

En effet, après avoir tracé les lignes d'une nouvelle cure d'amaigrissement pour les services de l'État, le Premier ministre invite les Ministres et Préfets à « réinventer le service public de proximité », et ainsi l'État pourrait « mettre à disposition des collectivités et des opérateurs des lieux n'accueillant plus de public où pourront être implantés de nouveaux points de contacts mutualisés et polyvalents ». Ça ne vous rappelle pas quelque chose ?

## L'ASR est morte : vive la « Géographie revisitée » !

L'ASR, pour revenir à elle, a produit ses effets de 2013 à 2019, confortée à mi-chemin par ce que l'on peut appeler les tables de la loi de Bruno Parent inti-

tulées « Lignes directrices », sorties à grand renfort de publicité sur Ulysse en mai 2016.

Cette feuille de route du Directeur général destinée à concentrer les structures, réduire les emplois et modifier les règles de gestion consacrait aussi une large part à l'abandon assumé de la « proximité physique immédiate avec les usagers ». Il y expliquait clairement qu'il réfléchissait à « l'expérimentation « back office » / « front office » en secteur public local » et la présentait comme une « alternative dans certains cas aux solutions classiques de rapprochement de postes ».

Le Directeur général confortait également dans ses « Lignes directrices » les « fusions de structures territoriales de proximité de taille trop réduite, le déploiement progressif de plateformes de contact à distance (centres de contact) et le travail en réseau de plusieurs SIE ».

Il serait donc réducteur de vouloir considérer la « déconcentration de proximité » comme une idée saugrenue lancée par le Ministre Darmanin en juillet 2018. Bruno Parent l'avait déjà conceptualisée sous le vocable de « géographie revisitée » lors d'un CTR, il est donc bien l'homme qui murmurait à l'oreille des ministres, avec, à la faveur du « nouveau monde », une oreille plus attentive qu'auparavant.

À nouveau monde, nouveau paradigme et donc au revoir l'ASR devenue tout d'un coup dépassée, empirique et pas assez efficace pour rogner les ailes de la DGFIP. Le Directeur Général l'écrit dans une lettre à ses directeurs locaux dont il aurait voulu qu'on n'ait jamais connaissance, et dont **F.O.-DGFIP** vous livre un passage ci-après :

« Le processus de préparation et de décision des évolutions concernant le réseau est radicalement modifié. On a pu mesurer les limites du dispositif antérieur d'adaptation des structures du réseau, fondé sur une approche strictement annuelle, limitée à la DGFIP et départementale qui consistait à annoncer des fusions/fermetures de services au fil de l'eau, sans visibilité pluriannuelle ni territoriale d'ensemble ».

## Le mensonge par omission du Directeur général

Le 9 janvier 2019, le Directeur général a convié les secrétaires généraux des 4 organisations syndicales représentatives de la DGFIP, siégeant au Comité technique de réseau (CTR), à une réunion dans son bureau afin de leur exposer les premiers éléments de ce qu'il nomme « géographie revisitée ».

Il s'agissait, selon lui, de répartir autrement les effectifs et de revenir, sous une forme nouvelle, dans des territoires où nous ne sommes plus, voire dans ceux où nous n'avons jamais été présents. Pour ceux qui auraient cru à une reconquête de territoires



abandonnés par la DGFIP, ils seront déçus. Dans sa présentation, le projet peut paraître séduisant car, « pour tenir compte des aspirations des agents à travailler en dehors des grands centres urbains », le Directeur général se propose de délocaliser des services jusqu'alors implantés dans de grandes métropoles dans des villes moyennes où, selon ses propos, il ferait bon vivre.

Ainsi, au moyen du travail à distance, il serait possible de permettre aux agents volontaires de travailler plus près de leur domicile, dans des lieux où le coût du logement ne leur confisquerait pas une part importante de leur pouvoir d'achat.

Sur les grands principes, il s'agit aussi d'augmenter les points de contacts mais « pas obligatoirement sur la base d'un immeuble avec des agents en permanence à l'intérieur et le drapeau DGFIP sur le toit ». Et le Directeur général de ressusciter le plat réchauffé de la Maison de Service au Public (MSAP), agrémenté de permanences ponctuelles dans les locaux des collectivités territoriales ou d'opérateurs.

À la fin de son plaidoyer pro domo, quelle ne fut pas la surprise du Directeur général de s'apercevoir que **F.O.-DGFIP** avait en mains le document remis aux directeurs locaux lors de la réunion du 13 décembre 2018, qui en disait beaucoup plus que ce qu'il voulait nous distiller.

Ce document préfigurait en fait les premières cartes, dévoilées depuis, de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne, tout comme celles dévoilées le 7 juin pour les autres départements à l'exception de Paris, des deux départements de Corse et de ceux des DOM.

En premier lieu, dans l'esprit du Directeur Général, la DGFIP est condamnée aux suppressions d'emplois puisque l'organisation du réseau est ancienne, fruit d'usages qui ne correspondent plus aux besoins, et coûteuse. Il s'agirait en quelque sorte, comme toujours, pour écrire l'histoire, de mettre la pagaille dans la géographie.

En second lieu, il faudrait tenir compte des équilibres des territoires qui se sentent déshérités et y proposer des services innovants (présence ponctuelle et sur rendez-vous, contacts vidéo, etc..) en fonction de l'appréciation des besoins ; ou encore, sortir des services au sein des chefs-lieux les plus importants, en développant le mode d'organisation « front office/back office ».

Dans les orientations, et c'est là que le bât blesse, le courrier « tombé du camion » indiquait de manière très précise les hypothèses que les directeurs locaux devaient intégrer pour conduire leur réflexion. Il est ainsi fait référence au travail à domicile ou aux espaces de coworking. De même, il fallait intégrer un mode d'organisation des Trésoreries secteur public local où les tâches « industrialisables », c'est-à-dire le visa des dépenses et recettes, les paiements et encaissements, seront concentrées sur un nombre réduit de back offices pendant qu'un cadre par EPCI se consacrerait à l'expertise et au conseil aux élus.

Il fallait aussi regrouper les trésoreries hospitalières sur le périmètre des Groupements Hospitaliers de Territoires dans la limite haute de 50 Équivalents Temps Plein (ETP).

Quant aux SIP et SIE, ils subiraient le même sort en matière de regroupement, dans la même limite du nombre d'ETP. Les SPF continueraient d'être resserrés des 2/3 sur la base du plan pluriannuel et ne seraient pas nécessairement localisés au chef-lieu du département.

Parallèlement, l'accueil sur rendez-vous deviendrait la règle.

Pour **F.O.-DGFIP**, la géographie revisitée est donc bien un service à géométrie variable, différencié selon les territoires, combinant services de plein exercice et simples points de contact, à caractère plus ou moins permanent.

À l'horizon 2022, il n'existerait plus de trésoreries secteur public local sous la forme que nous connaissons.

## Vent d'ouest

Moins d'une semaine après le communiqué final du Conseil syndical **F.O.-DGFIP** des 29 au 31 janvier 2019 qui exigeait le retrait pur et simple du projet dit de « géographie revisitée » et d'agences comptables SPL, eut lieu une reconvoquection du Comité Technique Local de Vendée. C'est donc le 5 février 2019 que l'omerta fut brisée.



À cette occasion, le directeur local, face à l'envahissement du CTL et à l'interpellation des collègues vendéens, a livré des informations précises et chiffrées sur la cible 2022 du réseau :

- 1 seul SPF (Service de Publicité Foncière),
- 2 SIE (Service des Impôts des Entreprises),
- 2 SIP (Service des Impôts des Particuliers),
- Avenir incertain des CDIF - cadastre (externalisation ?),
- Suppressions des 22 Trésoreries actuelles avec la mise en place de 3 services facturiers dits «back office» pour 19 d'entre elles,
- Création envisagée de 3 agences comptables pour le Conseil Général, la gestion des Hôpitaux, et la Ville de La Roche-sur-Yon (NDLR : au final, aucune candidature pour le 1<sup>er</sup> janvier 2020),
- Concernant le «front office», le conseil aux collectivités serait assuré par des chargés de mission et l'accueil des usagers pourrait se faire dans des permanences itinérantes dans les Mairies, dans les MSAP (maisons de services au public) et dans des «bus DGFIP».
- Avenir incertain du PRS (Pôle de Recouvrement Spécialisé) avec la mise en place envisagée d'un réseau unique de recouvrement,
- Restructuration du Contrôle fiscal avec la création éventuelle d'un pôle unique de contrôle.

Partant de là, plus aucun doute n'était permis et cette présentation vendéenne venait confirmer les craintes fondées de **F.O.-DGFIP** et exprimées tant au niveau national que départemental, par un courrier d'alerte à destination des associations d'élus locaux fin décembre 2018

## L'amour est dans le près !

Après cette annonce, il n'était plus tenable pour la DGFIP de cacher plus longtemps ce qui circulait désormais au grand jour.

Des directeurs locaux commençaient aussi à lever le voile sur la projection 2022 de leur DDFIP (notamment l'Oise ou la Somme) quand d'autres s'évertuaient à jouer les cachottiers (Nord, Pas-de-Calais, Vaucluse, Loiret par exemple).

Des sept départements expérimentateurs (Corrèze, Creuse, Haute-Vienne, Loiret, Loir-et-Cher, Pas-de-Calais, Nord), le ministre Darmanin commençait sa tournée par les trois premiers départements cités du 20 au 22 mars.

Il s'agissait pour lui d'expliquer aux élus locaux et aux sections départementales qu'il est en train de réinventer le service public de proximité. Il n'hésite pas d'ailleurs à affirmer qu'il remet des points de contacts avec notre administration là où il n'y en avait plus.



La réflexion se ferait, selon notre administration et notre ministre, sur l'accessibilité et non plus la proximité. Partant de là, et dans leurs esprits, les points de contact (SIP, MSAP, accueil sur rendez-vous en mairie, permanences dans « d'autres accueils de proximité ») vont se développer et prendre progressivement la place des services de pleine compétence existants.

Les cartes du futur réseau sont aujourd'hui, c'est le cas de le dire, sur la table. À chaque fois, l'une expose l'existant en matière d'implantation, l'autre projette la carte des points de contacts DGFIP après application du concept de « géographie revisitée ».

À **F.O.-DGFIP** nous avons cependant décrypté ces cartes en en modifiant les légendes. Vouloir en effet visualiser de la même façon (par un rond de couleur différente) « des conseillers SPL » et des services de gestion comptable relève de la part de la DGFIP de la plus minable manipulation visuelle qui soit. Il y aura 1 seul conseiller SPL par EPCI alors qu'il y aura entre 20 et 50 agents dans le service de gestion comptable. Dans la même veine, représenter les MSAP et les « autres accueils de proximité » avec présence intermittente par une petite maison type Monopoly, symbole d'un ancrage pérenne, ne vise qu'à tromper les élus locaux sur la réalité du contenu réel de ces points de contact.

### LE SERVICE DE GESTION COMPTABLE «BACK OFFICE»

#### C'est la séparation de la gestion et du conseil aux collectivités

Les services de gestion comptable (SGC), regroupant des équipes de taille importantes (30 à 50 personnes), auront en charge l'ensemble des procédures de gestion effectuées actuellement par les trésoreries : prise en charge et recouvrement des titres ; contrôle et mise en paiements des mandats ; tenue de la comptabilité. Un ou plusieurs services facturiers pourront être adossés au SGC.

Ces structures n'ont pas vocation à recevoir du public, même si cela reste possible, cet accueil étant orienté vers les accueils de proximité (voir ci-dessous).

L'objectif principal de cette réforme est l'industrialisation des tâches au prétexte de professionnalisation. Un ou plusieurs services facturiers pourront être adossés aux SGC, qui auront un ressort géographique de compétence «en cohérence avec la carte intercommunale», c'est à dire avec l'objectif de réduction des coûts immobiliers.

Si on rentre un peu plus dans le détail et en prenant l'exemple de la Haute-Vienne, selon le Ministre, il y aurait 6 points de contact avec les services de la DGFIP de plus qu'aujourd'hui dans le projet. Si l'on se contente de regarder les points sur la carte, c'est vrai et, de notre point de vue, surtout destiné à rassurer les élus locaux. L'illusion d'optique ne résiste pourtant pas longtemps à un examen attentif de ces deux cartes.

En effet, si un coup d'œil rapide fait apparaître la deuxième carte plus remplie que la première, les trésoreries SPL (14) disparaissent du paysage et sont remplacées par un conseiller itinérant par EPCI (13) et 6 services de gestion comptables (les fameux back offices où la gestion comptable des collectivités se fera en mode industriel dans des postes où il pourra y avoir jusqu'à 50 agents). Il est utile de préciser que le comptable sera le chef du service de gestion comptable et que les conseillers ne seront pas des comptables. Il semble aussi que la question de l'accueil ou non du public dans ces services de gestion comptable ne soit pas encore tranchée.

Les services fiscaux de Haute-Vienne passent, eux, de 4 à 3 sur le papier mais des interrogations plus poussées nous ont permis d'apprendre que, s'agissant de ceux qui seraient implantés à Saint-Junien et Bellac, ce serait l'un ou l'autre mais pas les deux. Selon le Ministre, tout ceci ne serait pas grave puisque ces structures seraient avantageusement remplacées par des MSAP avec présence DGFIP (les petits points bleus sur les cartes en 2022). Là encore, il y aurait présence mais pas tout le temps et pas sur tous les sujets puisqu'il est question de regrouper les rendez-vous par thèmes afin d'y envoyer les personnes compétentes de manière ponctuelle.

Quant aux points gris apparaissant sur les cartes et dénommés : « autres accueils de proximité », il n'a pas été possible de savoir avec précision si ce serait des permanences en mairie ou des services itinérants.

Autre élément inquiétant : les localisations des points bleus (MSAP) des départements voisins en lisière proche du pourtour de la Haute-Vienne (et des

deux autres départements de la Creuse et de la Corrèze par ailleurs) font craindre, à terme, des rapprochements ou fusions de départements malgré les dénégations du Ministre.

Le secrétaire d'État a bien insisté sur le fait que le raisonnement tient compte des bassins de vie et donc pas uniquement des limites départementales. Tout ceci en dit très long sur le devenir de certaines directions départementales à terme...

## De qui se moque-t-on ?

Pour **F.O.-DGFIP**, il faudrait être naïf pour se laisser bernier par cette opération de communication. On supprime les Centres des Finances publiques pour les remplacer par une station informatique connectée, un employé multitâche mis à disposition, et vogue la galère.

Les MSAP ne peuvent en aucun cas remplacer des services publics de plein exercice et de proximité. Le projet de Monsieur DARMANIN n'est pas d'augmenter la présence des services de la DGFIP en zone rurale mais d'en transférer les coûts vers les collectivités locales, d'abandonner rapidement nos missions et donc de diminuer le service public.

### LES ACCUEILS DE PROXIMITÉ

#### Une fausse réponse aux véritables besoins de proximité

Après avoir fermé le tiers des services de proximité en 10 ans, la DGFIP entend faire son retour dans les territoires en remplaçant des services de pleine compétence par un objet administratif non identifié (OANI) aux formes variables encore mal définies.

Si officiellement cette modalité «rénovée» de l'accueil a pour but d'augmenter la présence des services publics en milieu rural et péri-urbain, en réalité, dans l'esprit du ministre, un accueil de proximité est une structure sans agents DGFIP.

La présence de ces derniers sera, au mieux et par défaut, intermittente et en tous les cas exclusivement sur rendez-vous. L'agent d'accueil ne traitera pas les demandes mais se contentera d'aider à la constitution d'un dossier qui sera traité plus tard en service de gestion.

L'accueil de proximité pourra porter différentes dénominations : maison de service au public, maison France service, camping-car... mais on sait d'ores et déjà qu'il ne sera pas une structure DGFIP de plein exercice. Il s'agira d'un simple point de contact constitué, le plus souvent, d'une station informatique plus ou moins connectée et d'un employé multitâche hébergé si possible au sein d'une structure communale afin de transférer la charge aux collectivités locales.

Le ministre pousse la désinformation jusqu'à prétendre que la DGFIP aurait délaissé le conseil aux collectivités. Encore une fois, quel mépris pour les comptables publics et pour les agents des finances exerçant leurs missions en secteur public local ! Peut-on ignorer, lorsque l'on est ministre des comptes publics, que la DGFIP apporte toute son expertise au quotidien en matière de conseil financier, fiscal, budgétaire aux collectivités locales ?

Certes, la fermeture de centres des finances publiques devenus exsangues à force de suppressions d'emplois ne facilite pas le travail des agents. Néanmoins, n'en déplaise au ministre, notre administration a toujours été l'interlocutrice privilégiée des collectivités. Elle n'a eu de cesse d'améliorer la performance et la qualité du service rendu à ses partenaires locaux ; d'innover et de s'adapter aux besoins différenciés des collectivités.

Quant aux missions fiscales, si la lecture des cartes donne le sentiment qu'elles sont passées « entre les gouttes », ce n'est pas toujours vrai et le nombre d'implantations est également réduit. La mise en place du PAS, la suppression de la TH, l'annonce récente de la suppression de la déclaration de revenus, sont autant d'éléments qui pourraient être de nature à accélérer la mise en place de l'agence nationale unique de recouvrement des recettes fiscales et sociales. Ce serait l'arrêt de mort des SIP et SIE.

**LE CONSEILLER  
DES COLLECTIVITÉS LOCALES :  
un faux renforcement du conseil aux  
collectivités.. mais une vraie négation du rôle  
du comptable public**

Le conseiller des collectivités locales (CL) est un cadre administratif isolé qui n'a aucun rapport avec les usagers et n'assure aucune tâche de gestion. Officiellement interlocuteur privilégié des ordonnateurs, il sera chargé d'apporter son expertise au quotidien en matière de conseil financier et fiscal aux collectivités.

En réalité, n'étant plus comptable public il pourra, dans les faits, être contredit par l'interprétation et le traitement que fera le SGC de ses dossiers.

Son champ d'intervention géographique sera plus réduit que celui du service de gestion comptable.

Le démantèlement des missions fiscales a de toute façon déjà commencé : à ce titre, il ne resterait en Corrèze qu'un seul SIE à Brive en 2021 (3 aujourd'hui) et la fusion de 2 SPF en 1 seul (début 2020) localisé à Tulle. Faut-il les croire aussi quand ils affirment qu'il n'y aurait pas d'incidence sur l'or-



CONSEILLER LOCAL TENTANT DE RENFORCER  
LE CONSEIL AUX COLLECTIVITÉS  
DANS UN CADRE CONVENTIONNEL  
EN ÉCHANGE D'UNE RÉMUNÉRATION ATTRACTIVE

ganisation actuelle des services de contrôle fiscal alors même qu'en Corrèze, le projet prévoit une implantation au lieu de deux ?

**Un calendrier ambitieux et de  
sérieuses zones d'ombre**

Pour être tout à fait complet, il convient de rappeler que selon les informations convergentes glanées auprès de sections locales, il y aurait maintien dans le schéma de géographie revisitée des paieries régionales et départementales, mais jusqu'à quand ? Indépendamment de raisons politiques (remise en cause des départements ?), l'expérimentation d'agences comptables pourrait faire disparaître du paysage DGFIP ces structures. Et d'ailleurs cela n'a-t-il pas commencé avec la candidature de la région Pays de la Loire au passage en agence comptable au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ?

Sur les trésoreries hospitalières, la tendance forte est à encore plus de concentrations pour se caler sur le nombre de 165 Groupements hospitaliers de Territoires (GHT) alors que nous n'en sommes actuellement qu'à 658 trésoreries hospitalières.

Il semblerait, selon, là encore, une information départementale d'autres directions, que la fin des trésoreries mixtes est pour 2020 avec transfert du recouvrement restant dans les SIP. A cela doit se rajouter la fin du numéraire à la DGFIP au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Pour les collègues travaillant dans des grandes villes, il conviendrait de « prendre en compte les aspirations des agents à travailler en dehors des

grands centres urbains où la vie est chère et les transports longs et fatigants (qui) peuvent se combiner avec le souhait des territoires, notamment ruraux, d'accueillir des activités actuellement localisées dans les métropoles et en Ile-de-France. »

Nous revendiquons également, seuls, une prise en compte pour la DGFIP de la spécificité de la Corse et des sujétions particulières qui alourdissent la charge de travail dans nos services. Nous continuerons d'exiger le respect et l'application de la « Loi montagne » du 9 janvier 1985, qui s'applique à l'ensemble de la Corse depuis 2016, et qui impose à l'État de « réévaluer le niveau des services publics en montagne et d'en assurer la pérennité, la qualité, l'accessibilité et la proximité... »

Pour **F.O.-DGFIP**, il y a lieu d'être très vigilant quant aux symboles qu'un maître communicant comme le ministre Darmanin voudra donner. Ça et là sont livrés des noms de villes moyennes destinées à recevoir des structures parisiennes telles Montargis, Lens, et demain laquelle ?



Le développement du travail à distance et du télétravail seraient les outils de la DGFIP pour faire passer la pilule dans la grande majorité des situations. Ainsi notre direction a-t-elle beau jeu de justifier cela par une meilleure prise en compte des conditions de travail et « un mode plus souple d'accomplissement des missions (...) permettant une meilleure conciliation vie personnelle/professionnelle ». Mais ne nous y trompons pas : la véritable motivation est de « contribuer aux gains de productivité qui sont attendus de la DGFIP ».

Selon nos informations ces derniers feront l'objet de précisions ultérieures, à la lumière notamment de la répartition de l'effort qui sera opérée par la direction générale entre les différentes DR/DDFiP et des éventuels transferts de missions ou de services des grandes métropoles vers les départements ruraux qui seront annoncés le moment venu.

Ainsi, et aussi peu crédible que cela puisse paraître, le nombre de suppressions d'emplois que permet ce grand déménagement du réseau ne serait pas connu (sic). De même, il n'y aurait pas de mobilité forcée ce qui semble également peu crédible au simple examen de la carte des futures implantations.

## TRANSFERT DE 4 000 FONCTIONNAIRES DE PARIS EN PROVINCE OU LES VILLES A LA CAMPAGNE

En marge d'un comité interministériel de la transformation publique, Matignon a annoncé 4 000 premiers transferts qui ne sont qu'une première vague, d'autres auront lieu dans les prochains mois.

« Il faut être davantage présent là où ça se passe que là où ça se pense » avec « plus de rameurs et moins de barreaux », a justifié Gérald Darmanin.

A ce stade, nous ignorons sur qui la foudre va tomber même si on parle beaucoup des SPF Parisiens, d'abandons d'établissements par l'ENFiP et que nous savons par ailleurs que la DIE a des projets sur Guéret, Colmart, Lens et ou Lille.

Pour autant, la fin du calendrier des discussions est fixée à fin septembre pour une mise en œuvre du dispositif à l'automne.

Au départ, un relatif amateurisme semblait régner puisque aucune consigne claire et nationale ni aucune fiche technique sur le sujet n'avaient été données aux directeurs locaux, hormis le plafond de 50 emplois maximum dans les structures fusionnées. Ils devaient donc se débrouiller comme ils pouvaient avec leurs cartes.

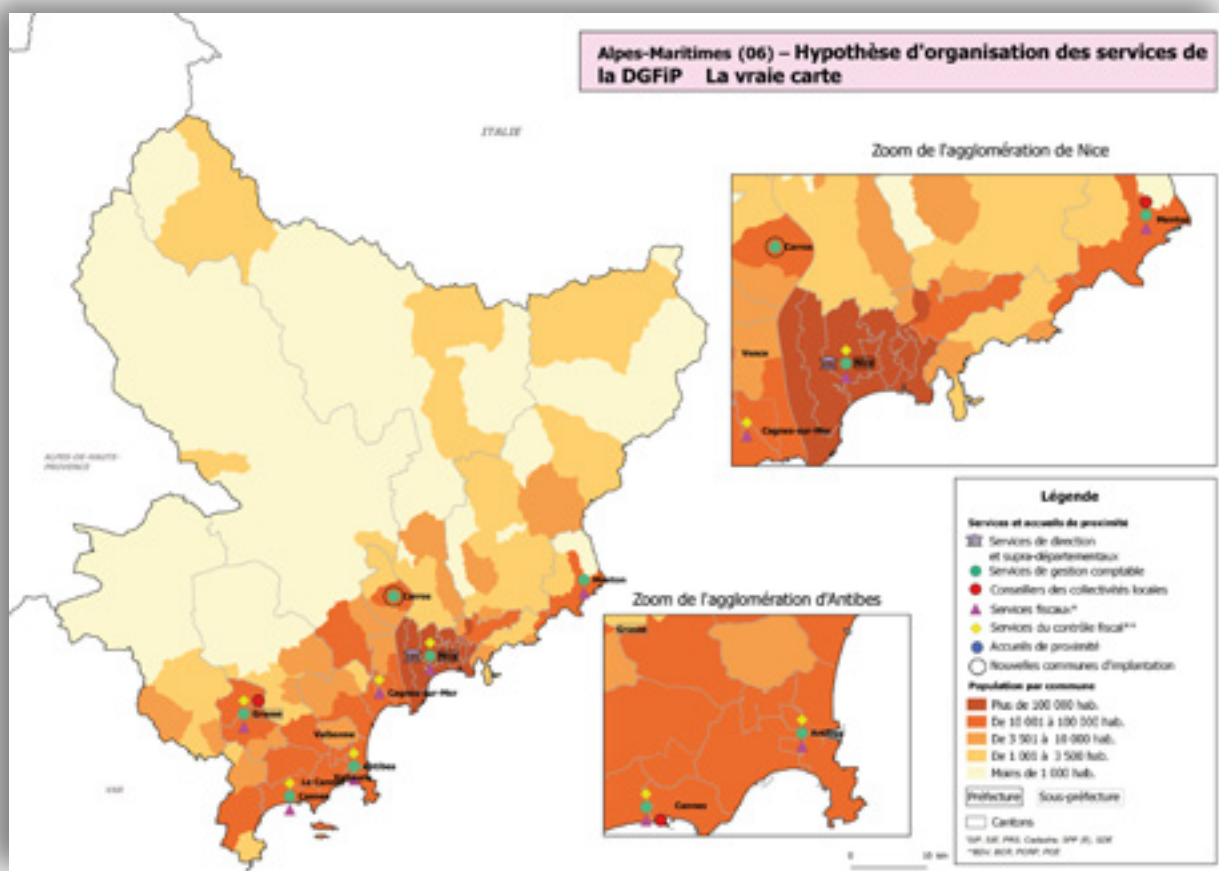
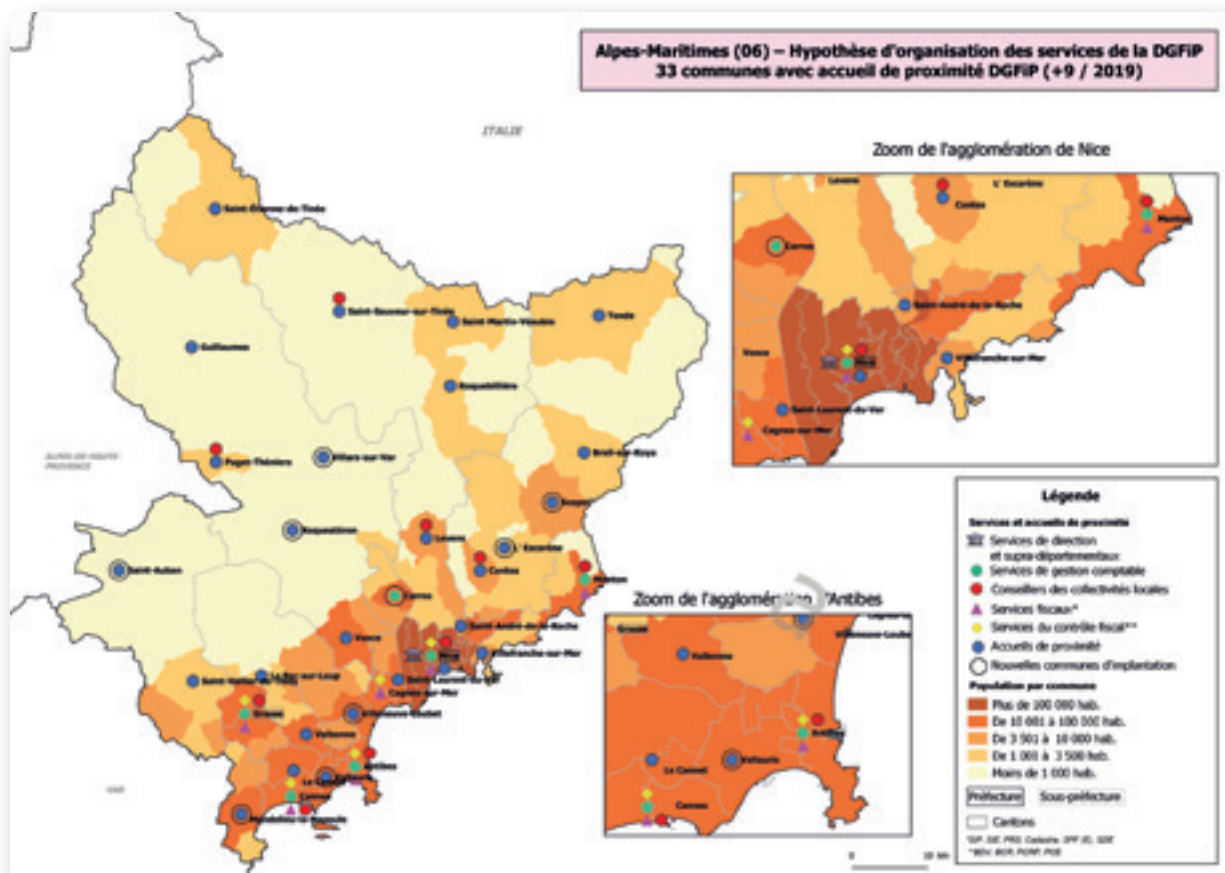
Depuis la sortie des cartes, une feuille de route de communication vers les agents, les élus et les médias, conçue et pilotée par Bercy, leur a été adressée.

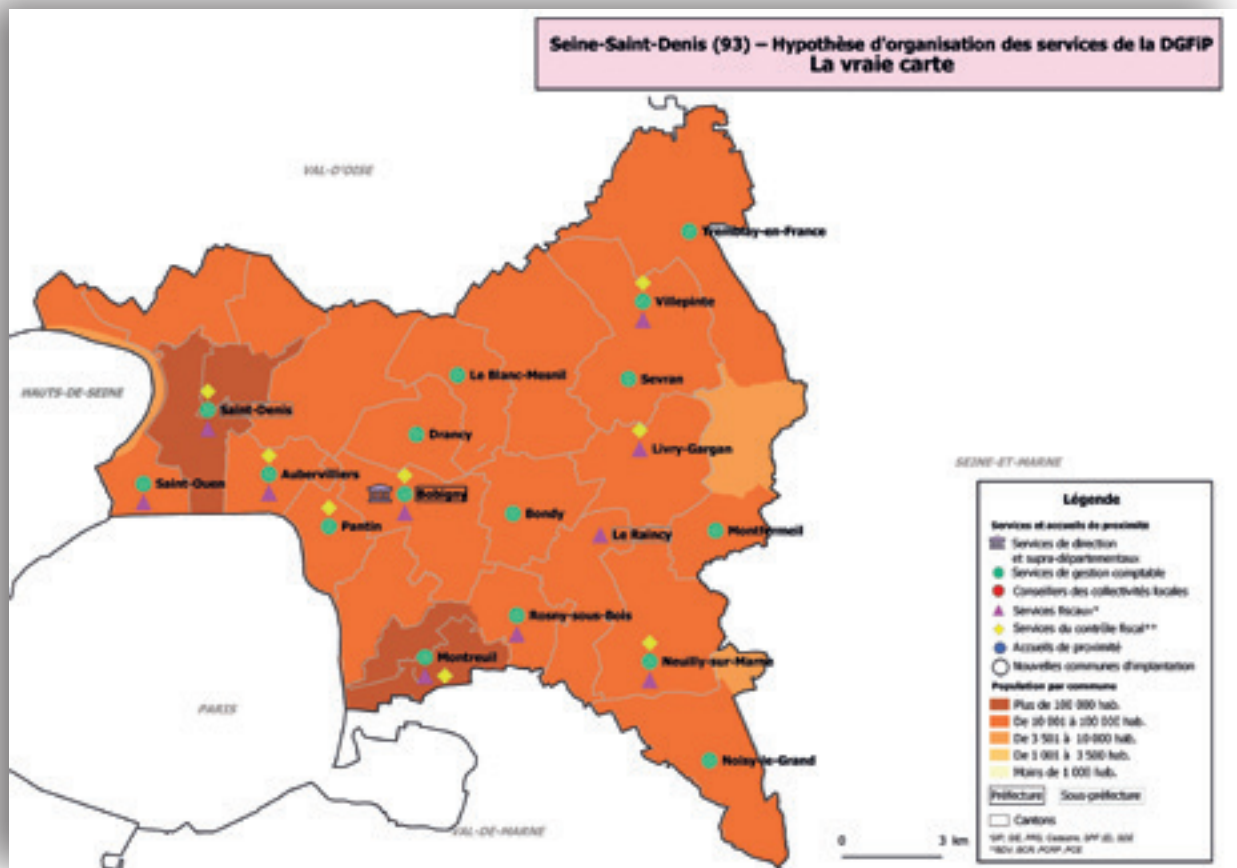
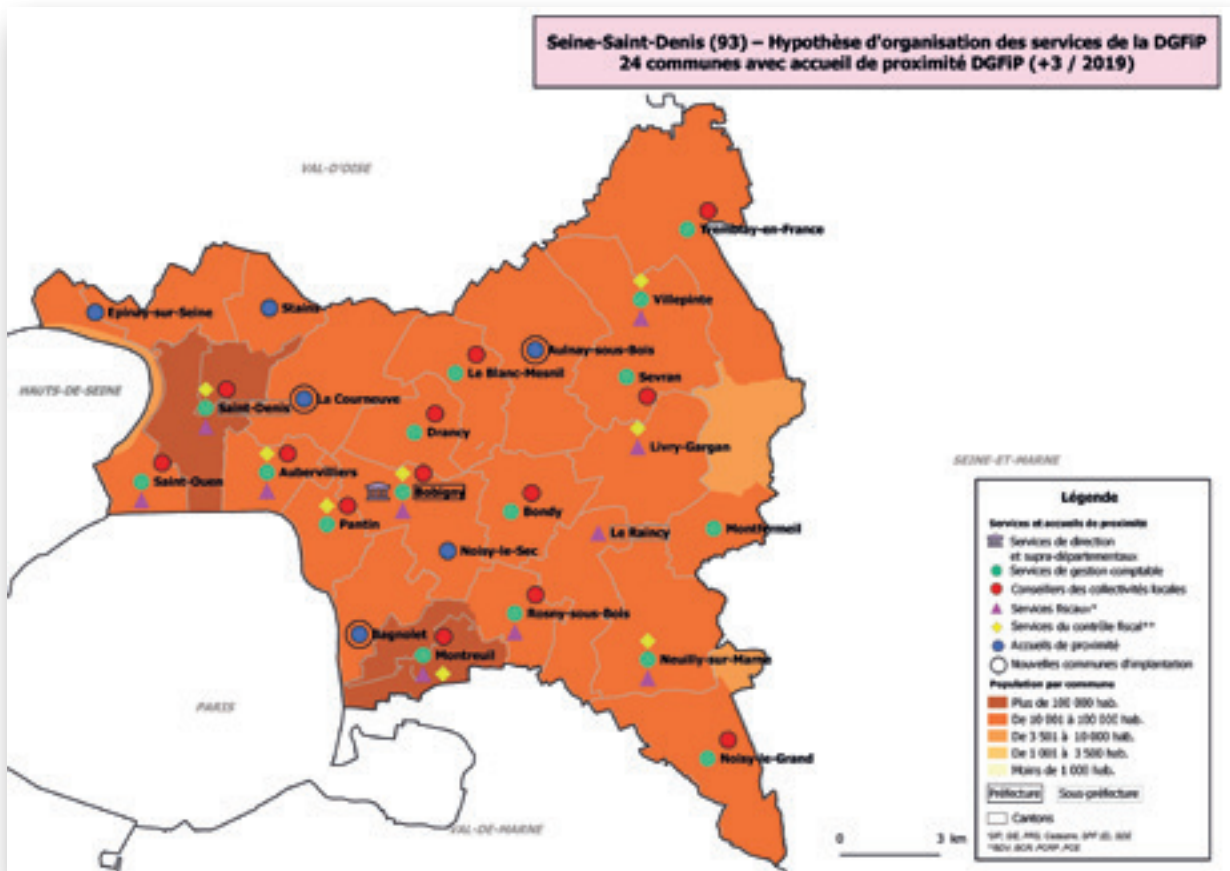
Ces exemples, témoignages, démonstrations du caractère néfaste et mortifère de cette « géographie revisitée » doivent nous inciter à maintenir la pression sur notre Directeur général pour obtenir le retrait de ce projet.

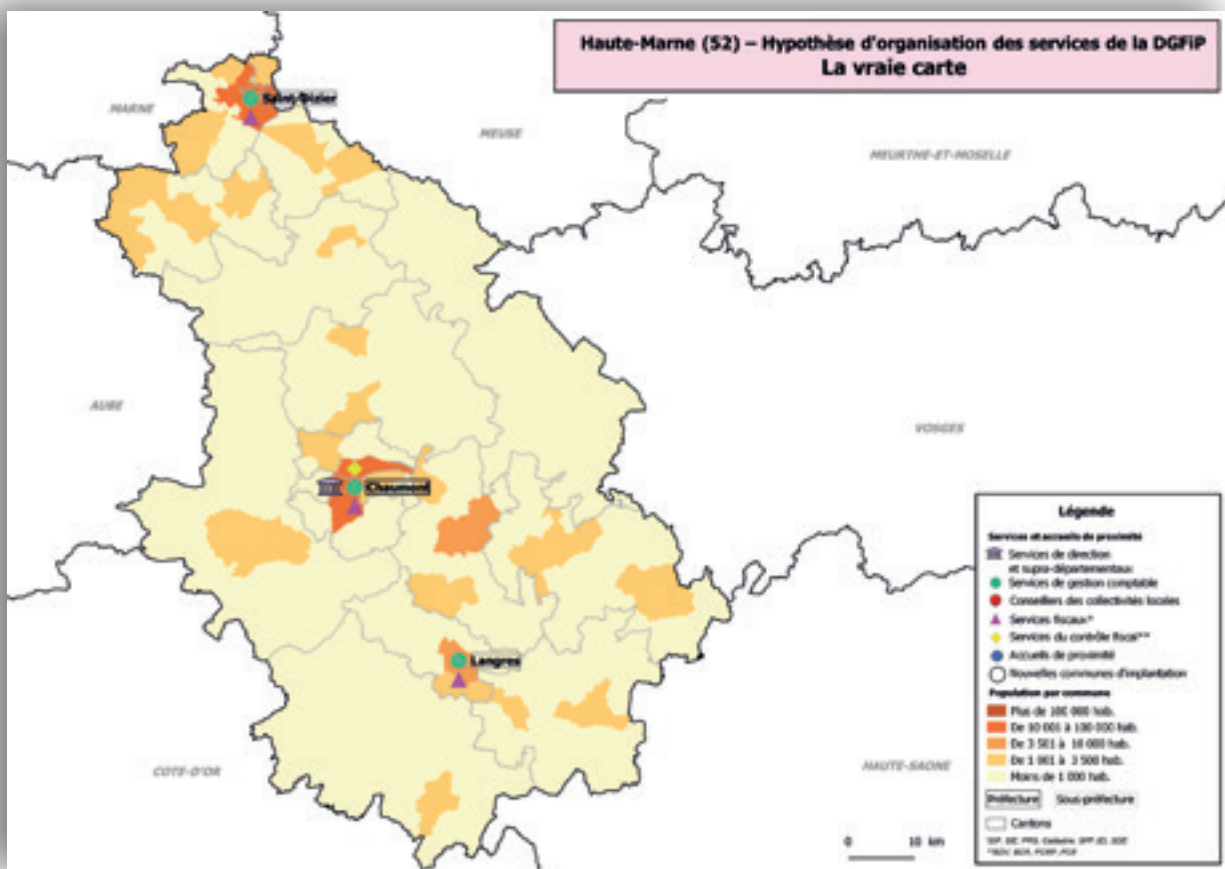
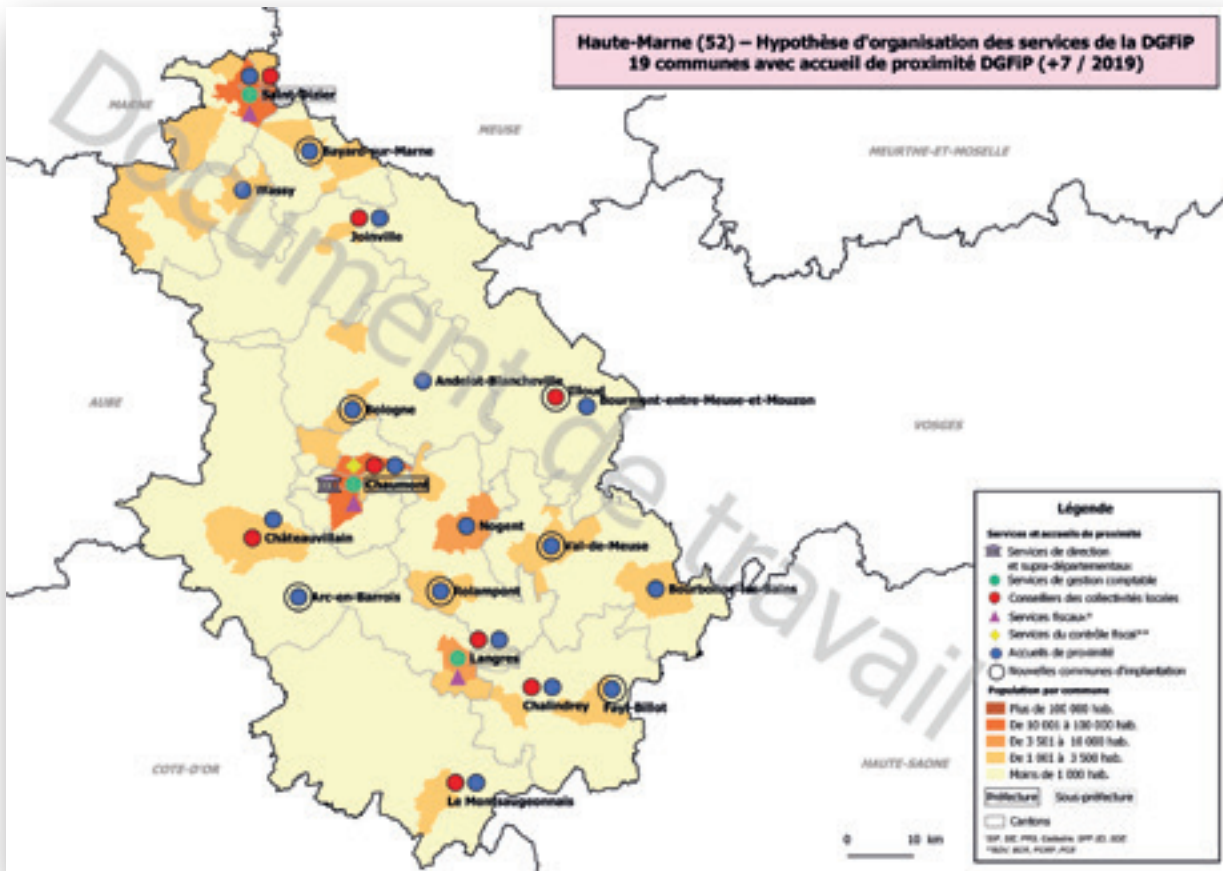
Les nombreuses réactions d'élus locaux ou d'associations d'élus consécutives à nos communications **F.O.-DGFIP**, les délibérations prises par des conseils municipaux ou communautaires contre cette réforme doivent nous conforter dans le combat que nous menons.

### Quand le DG abat ses cartes...

Pour illustrer nos propos voici la juxtaposition pour trois départements aux caractéristiques différentes (Alpes-Maritimes, Seine-Saint-Denis et Haute-Marne) des cartes officielles à horizons 2022 et des véritables cartes débarrassées des points de contacts qui ne sont en rien des structures DGFIP et des conseillers qui seront des cadres isolés sans équipe et rattachés soit aux services de gestion comptable, soit aux services de l'ordonnateur.









## Résistances...

Alors que les Directions locales ont pris leur bâton de pèlerin pour promouvoir la carte des «nouvelles implantations de la DGFIP», les sections **F.O.-DGFIP** continuent à rencontrer en intersyndicale tous les agents sur l'ensemble du territoire pour débattre ensemble des moyens pour lutter contre le projet de la Direction Générale et du Gouvernement, et obtenir le **RETRAIT DU PLAN DARMANIN** ! Dans de nombreux services, les agents s'organisent ou réfléchissent aux actions à mener pour s'opposer aux choix régressifs de nos gouvernants. Dans d'autres on élabore des formes d'actions nouvelles ou radicales. Partout on est en colère ! Partout on rejette le plan Darmanin !

De plus en plus d'élus ouvrent enfin les yeux sur la réalité du projet qu'on leur propose et interpellent les Ministres, adoptent des motions, rencontrent les représentants des personnels voire participent à des manifestations contribuant ainsi à médiatiser nos combats. Nous sommes sur la bonne voie. Soyons plus nombreux encore !



# action locale





## La Presse en parle!

**l'Humanité**  
FINANCES PUBLIQUES. « DYNAMITAGE EN RÉGLE »  
IMPÔTS. UN SERVICE BIENTÔT LOW COST

**LE FIGARO économie**  
Finances publiques: les syndicats dénoncent un «tour de passe-passe» gouvernemental

**l'affranchi**  
Finances publiques: vous avez dit «concertation»?

**actu.fr**  
L'opération de com de l'exécutif fait un flop

**France Bleu**  
Des parlementaires "inquiets" de la réorganisation des services des Impôts en Moselle

**Centre des impôts de Paimpol**: 60 manifestants contre la fermeture du site

**Aisne**: les agents se mobilisent contre la restructuration des finances publiques

**la Nouvelle République.fr**  
A Tours, 250 agents des Impôts dénoncent "un massacre"

**3** centre val de loire

**Indre-et-Loire**: sur les 16 Trésors publics du département, seuls 4 devraient rester ouverts

**ouest france**  
Ancenis-Saint-Géréon. Fermeture de la trésorerie: les élus montent au créneau

**Courrier picard**  
La réforme des services des finances ne passe pas

**LE BERRY RÉPUBLICAIN**  
L'intersyndicale des finances publiques invitée au conseil municipal de Vierzon

**Le Journal de LA HAUTE-MARNE**  
Ille-et-Vilaine. Les syndicats craignent la fermeture de 13 centres des impôts

**SUD OUEST**  
Saint-Brieuc. Une action des syndicats jeudi, contre la réforme des services des finances publiques

**Charente Libre**  
Dinan. Les agents se mobilisent contre les fermetures de centres des impôts

**la Marseillaise**  
Réorganisation des Finances publiques dans les Landes: progrès ou "enfumage"?

**LE JOURNAL D'ICI**  
Langon: les agents du centre des Finances publiques manifestent contre le "plan Darmanin"

**LA DEPECHE.fr**  
Villefranche: des inquiétudes pour le centre des finances

**Centre Presse Aveyron**  
Finances publiques dans le 64: les syndicats dénoncent les dangers de la réorganisation

**L'INDEPENDANT**  
Landes: mobilisation pour sauver les services des finances publiques

**BFM TV**  
P.-O.: "D'ici 2022, toutes les trésoreries du département seront fermées"

**VOIX DU MIDI**  
Finances publiques en Gironde: ça chauffe autour des trésoreries

**Var-matin**  
Vers la fermeture de près de 1000 centres des impôts d'ici à 2022?

**Les trésoreries publiques de Caraman et Baziège menacées de fermeture au 1er janvier 2020**

### Opposition au nouveau réseau de proximité des Finances publiques

**Comité national de suivi  
des conditions de travail  
du 21 mai 2019**

## **OBSERVATOIRE INTERNE : STRESS A TOUS LES ÉTAGES**



*La nouvelle vague de l'observatoire interne dessine un paysage de plus en plus inquiétant des conditions de travail à la DGFIP. Ses résultats en forte dégradation commencent à alerter jusqu'à la Direction Générale. Elle s'imagine sans doute que la mise en œuvre du nouveau réseau de proximité va constituer un puissant antidote.*

**F.O.-DGFIP** a boycotté le comité national de suivi des conditions de travail programmé le mardi 21 mai.

La lettre adressée par le ministre Darmanin le 9 mai aux organisations syndicales trace les contours d'un bouleversement de grande ampleur qui ne manquera pas de dégrader les conditions de travail. Par cette lettre annonçant les mantras de la géographie revisitée sans rien ajouter à ce que l'on connaissait déjà, le ministre et son cabinet nous motivent encore plus à vous défendre. En effet, derrière le bouleversement annoncé du réseau et des missions se trouvent des collègues en plein désarroi.

Pour **F.O.-DGFIP**, aller discuter des conditions de travail dans ce contexte, c'est non !

### **Tous les voyants sont au rouge**

Ce comité national ne déroge pas à la règle de l'exercice convenu où, élément nouveau, l'autosatisfaction habituelle de la DGFIP commence à se fissurer, laissant apparaître de l'inquiétude, notamment au travers des remontées de l'observatoire interne.

Ce comité devait aborder les résultats de l'observatoire interne 2018, un premier bilan des plateformes d'écoute, et l'actualité de la cellule de médiation sociale.

Sur l'observatoire interne, force est de constater que tous les voyants sont au rouge avec un niveau tristement historique atteint à la DGFIP sur des items importants, puisque :

- 69 % (54 % en 2017 et 41 % en 2013) des personnels jugent le rythme de changement à la DGFIP trop rapide. C'est plus 15 points en un an ! Et encore la mesure s'est-elle faite en novembre et non pas en 2019 avec les cartes de la géographie revisitée ;

- 76 % (68 % en 2017 et 64 % en 2013) des personnels estiment que la DGFIP n'évolue pas dans le bon sens ;

- 76 % (67 % en 2017 et 52 % en 2013) des personnels sont pessimistes concernant leur propre avenir au sein de la DGFIP avec un pic à 78 % dans les services déconcentrés ;

- les cadres A et A+ cotent leur stress au travail à, respectivement, 6,8 et 7,1 sur une échelle de 10 (respectivement 6,7 et 7,1 en 2017). Les cotations sont de 6,7 pour la catégorie B (6,5 en 2017) et 6,5 (6,3 en 2017) pour la catégorie C. Ces chiffres sont à comparer avec la cotation moyenne dans la fonction publique d'État (FPE) à 6,1 !

La Direction générale a abandonné la méthode Coué du fait de ces résultats sidérants. Pourtant, rien ne semble faire dévier de leur feuille de route nos politiques allant vers toujours plus de

restructurations, de suppressions d'emplois et bientôt de mutations ou détachements d'office.

## ■ Cellules d'écoute = aveu d'échec

Le deuxième point de ce comité avait trait au premier bilan des plateformes d'écoutes téléphoniques (une pour les agents et une pour les « problématiques managériales » des cadres) lancées en octobre 2018.

Lors du précédent comité du 2 octobre 2018, la délégation **F.O.-DGFIP** avait expliqué que la DGFIP se défaussait sur ces plateformes pour faire endosser par ses personnels sa propre culpabilité. Cette culpabilité est à rechercher chez ceux qui continuellement réduisent les effectifs et cautionnent ces politiques mortifères accentuant la dégradation des conditions de travail. N'aurait-il pas été plus judicieux de combler les manques en médecins de prévention ?

On apprend, à la lecture de la documentation, qu'en moyenne les cellules d'écoute ont reçu 2 à 3 appels par jour. 83 % des appels concernent la cellule « tous agents » et 17 % celle relative aux problématiques managériales des cadres. Les thématiques les plus fréquemment exposées par les agents concernent le harcèlement moral et les conflits internes à l'unité de travail (36 % des appels) ; la surcharge de travail et l'épuisement professionnel représentant 8 % des appels.

Les thématiques principales de la ligne dédiée aux problématiques managériales sont l'épuisement professionnel et la surcharge de travail (21 % des appels), la demande de conseils en management (18 %) et à un peu moins de 10 % chacun les conflits avec l'équipe, avec la hiérarchie et l'organisation du travail.

Point commun de ces deux lignes dédiées : 25 % des appels proviennent des trésoreries, les SIP venant ensuite pour 21 % des appels « agents » et 11 % des appels « cadres ».

Au travers de ces chiffres, quel aveu d'échec que de vouloir proposer des solutions individuelles là où il faudrait plutôt remettre en cause l'organisation du travail qui a fait naître les problèmes.

Le dernier thème portait sur le bilan 2018 de la cellule de médiation sociale. Là encore on constate une augmentation peu réjouissante du nombre de saisines de la cellule (+33 % par rapport à 2017). Pour 57 % des participants à ces médiations et 68 % des représentants des organisations syndicales, la médiation n'a pas répondu à la problématique : fermez le ban !

## ■ Terriblement consternant

Si tout ceci n'était pas terriblement consternant, nous pourrions rire des deux grandes orientations

DGFIP 2019-2020, annexées aux documents transmis, et portant sur la « démarche d'amélioration des conditions de vie au travail » ; jugez plutôt :

- « Renforcer l'adhésion des directions à la démarche CVT » en « stabilisant un outillage CVT déjà très complet et à maturité pour se concentrer sur l'usage qui doit être fait des différentes procédures CVT ».

La Direction générale veut donc « ancrer davantage le message sur les implications pratiques d'une prise en compte des CVT sur l'organisation des services » ! Cette dernière loue par ailleurs la manne financière que représentent les CHSCT dans la conduite de ces actions. Lui a-t-on expliqué que la fusion prochaine CT/CHSCT coupera ce financement ? Pour **F.O.-DGFIP**, c'est très clair : notre direction générale continuera de « faire mumuse » avec sa panoplie d'outils et gadgets existants ;

- « mobiliser les outils CVT pour aider les responsables de service dans le cadre du déploiement de la géographie revisitée ». La DGFIP va donc promouvoir le « dossier de présentation » remplaçant la fiche d'impact et élargira les conditions d'utilisation des Espaces de Discussion (EDD) dont on sait à **F.O.-DGFIP** qu'ils ont eu un succès phénoménal depuis 2011 (seuls 67 EDD se sont tenus !).

A **F.O.-DGFIP** nous ne cesserons de répéter qu'améliorer véritablement les conditions de travail des agents de la DGFIP, c'est s'attaquer directement aux causes réelles de leur dégradation par :

- la reconnaissance du caractère prioritaire des missions de la DGFIP assortie des créations d'emplois permettant le bon exercice des missions dans l'intérêt des agents comme du public ;

- la prise en compte réelle de la question des effectifs dans le cadre des outils d'évaluation des risques ;

- des modes d'organisation du travail respectueux de la santé physique et mentale des agents ;

- une véritable prise en compte du handicap dans les services ;

- l'arrêt du pilotage fondé uniquement sur les indicateurs, et la culture du résultat ;

- une véritable prise en compte des besoins des agents dans le cadre des instances compétentes et donc un CHSCT de plein droit ;

- le maintien d'un budget dédié dans le cadre d'un CHSCT de plein droit ;

- des emplois d'assistant de prévention dans toutes les DD/DRFiP avec une quotité de travail de 100 % sur cette mission.

☆☆☆  
  
**63%**  
 SATISFACTION  
 DE TRAVAILLER  
 AU SEIN DU  
 MINISTÈRE  
 ↓ 9 POINTS

**OPTIMISME  
 EN L'AVENIR**  
**18%**  
  
**MOTIVATION**  
 ↓ 6 POINTS

POUR LE RYTHME  
**2/3** DU CHANGEMENT  
 DES AGENTS EST **TROP RAPIDE**  


**59%** DES AGENTS  
 ONT LE  
 SENTIMENT  
 DE TRAVAILLER  
 DANS  
**L'URGENCE**  


LA DGFIP  
 ÉVOLUE  
 DANS LE  
**MAUVAIS SENS**  
**76%**

RECONNAISSANCE  
 DU TRAVAIL **68%**  
**D'INSATISFAITS**

 **41** NIVEAU DE  
**STRESS**  
**% ÉLEVÉ**

POSSIBILITÉS AVANCEMENT PROMOTION  
**72%**  
 D'AGENTS  
**INSATISFAITS**  


**RÉMUNÉRATION**  
 **61%**  
 D'AGENTS  
**INSATISFAITS**

**ACTIONS  
 PRIORITAIRES**

RÉMUNÉRATION  
**58%**  
 ↑ 10 POINTS

CONDITIONS  
 DE TRAVAIL  
**38%**  
 ↓ 3 POINTS

POSSIBILITÉS  
 D'ÉVOLUTION  
**36%**  
 ↑ 11 POINTS

SERVICE RENDU  
 AUX USAGERS  
**24%**  
 ↑ 6 POINTS

Reculer pour mieux sauter

## PUBLICITÉ FONCIÈRE : SUSPENSION AVANT DÉSINTÉGRATION



*L'annonce, le 8 mars dernier, de la suspension des opérations de fusion des Services de Publicité Foncière programmé en 2019 a plongé les directions locales, les cadres et les agents dans une situation inédite. La Direction Générale n'a en effet pas hésité à leur demander de renoncer à leur mutation dans le cadre du mouvement général de septembre 2019.*

« Les opérations prévoyant en 2019 la fusion des services de publicité foncière (SPF) situés sur plusieurs communes sont suspendues afin que les discussions locales, dans le cadre de la vaste concertation à venir sur la déconcentration de proximité, se déroulent au mieux, c'est-à-dire en incluant la publicité foncière. »

C'est par ce message, qu'il convient de lire sans rire, que la Direction Générale informait les agents de l'abandon des opérations de fusion de SPF sur sites distants programmées en 2019, le 8 mars dernier.

Cette annonce fracassante résultant d'une décision directe du ministre a surpris tout le monde, y compris certaines directions locales. Elle concernerait, renseignements pris, une vingtaine d'opérations.

Les opérations de fusion de SPF à l'intérieur d'une même commune ne sont pas concernées par ce revirement qui inaugure un mode inédit de gestion des ressources humaines.

Les cadres et agents des SPF dits « absorbés » ont en effet été invités à modifier les vœux qu'ils avaient formulés dans le cadre du mouvement national de mutation du 1<sup>er</sup> septembre prochain.

L'annulation de la restructuration ayant privé ces demandes de leur caractère prioritaires, ces vœux ne pouvaient naturellement plus être satisfaits.

Si les comptables déjà mutés ou promus en CAP Nationale ne voient pas leur mutation ou leur promotion remises en question, cette situation pose toute une série de difficultés :

- Les postes des chefs de SPF absorbés ont été gelés et ils seront tous vacants pendant la "suspension", il va falloir gérer avec des intérimaires alors que cela aurait pu intéresser des cadres,
- Les SPF absorbés ont été supprimés au TAGERFiP alors que finalement ils subsistent.
- Les votes recueillis en Comités Techniques Locaux sont caducs
- Des postes d'adjoints IDIV ont été créés dans les SPFE absorbants, mais ils n'ont plus lieu d'être.
- Pour savoir s'ils maintiennent leur demande de mutation pour convenance personnelle, les agents attendent des compléments d'information (suspendu jusqu'à quand ?) que personne ne leur fournit...

D'après les renseignements que nous avons pu obtenir, la nouvelle cible des opérations de fusion pourrait être février ou mars 2020.

La comparaison des cartes 2019-2022 permet d'y voir plus clair dans certains départements mais c'est loin d'être le cas partout.

Cette suspension ne signifie pas pour autant que la Direction Générale ait renoncé à ne laisser subsister à terme qu'un seul SPF par département.

Dès lors le suspense se situe ailleurs. Puisque les opérations auront bien lieu alors les agents devront formuler de nouveaux vœux mais... avec quelles règles de gestion ? Les règles actuelles ou

celles éventuellement renouvelées en vigueur à la date de l'opération ? Compte tenu de l'adoption récente de la loi de transformation de la fonction publique par les parlementaires ces mouvements interviendront-ils toujours dans un cadre DGFIP ou invitera-t-on les personnels à des mouvements interministériels ?

La seule chose qui soit réellement sûre c'est que cet épisode augure mal des solutions qui s'offriront aux agents dans le cadre de l'avènement du nouveau réseau de proximité.

Raison de plus pour se mobiliser pour en obtenir le retrait.

## PORTAIL FISCAL ET SOCIAL UNIFIÉ : JUSQU'OU ?

Une consultation par mail a été lancée mai 2019 auprès de 2 500 entreprises pour définir ce que devrait être un portail commun DGFIP, DGDDI (douane) et DSS/ACOSS (URSSAF) et déterminer les futurs services proposés.

Sans surprise, le questionnaire fait un focus sur :

- Les services en ligne des déclarations fiscales **et** sociales,
- Les démarches communes : remboursements, délais de paiement, recours médiateur, corrections d'erreurs...
- Les paiements fiscaux **et** sociaux...

**F.O.-DGFIP** fait évidemment le parallèle avec la lettre de mission relative à la réforme du recouvrement fiscal et social du ministre DARMANIN du 2 octobre 2018 dont l'objectif est d'établir « une feuille de route stratégique constituant un support de pilotage pour les mois et les années à venir », pouvant aboutir à la création d'une agence unifiée de recouvrement.

Alexandre Gardette, chargé de formuler des propositions, lors de son audition devant la commission des finances de l'Assemblée Nationale le 6 février dernier résumait sa réflexion ainsi : « Le ministre me demande de réfléchir aux conditions favorisant le meilleur service pour le redevable, et

me demande si la fusion organique des opérateurs actuels serait la meilleure solution pour y parvenir. On peut se contenter de la mise en place d'un portail numérique sans fusion organique ; on peut concevoir au contraire une grande agence unique obtenue par la fusion des administrations, mais la présence de fonctionnaires d'État et de salariés de droit privé rend cette opération très délicate ; entre ces deux options, il y a des solutions intermédiaires, avec la mise en commun d'une partie du recouvrement, par exemple le recouvrement forcé. »

Nous ignorons pour l'heure, la nature des propositions ou l'hypothèse qui aurait la faveur du Gouvernement. Chacune de ces options aurait des conséquences plus ou moins lourdes sur l'organisation et l'exercice de la mission recouvrement à la DGFIP.

Le terme agence, employé dans le cadre de l'unification du recouvrement, signifie sans ambiguïté externalisation (privatisation ?). Le changement de statut des agents devient dès lors incontournable. Les conséquences en termes de recrutement, règles de gestion, rémunérations... seront sans la moindre équivoque dévastatrices.

**F.O.-DGFIP constate que le périmètre des missions et le devenir des agents sont au moins aussi revisitables que la géographie !**



*Afin d'assurer les relèves militantes et de soutenir les sections départementales, le Bureau National a organisé, du 14 au 16 mai dernier, une session de stage à destination des militants. Ce sont ainsi une quinzaine de camarades qui ont pu affermir leurs connaissances pendant trois jours mais aussi échanger entre eux ainsi qu'avec les membres du Bureau National.*

*Une partie d'entre eux s'est ensuite retrouvée du 18 au 20 juin à l'occasion d'un stage de formation à l'expression orale. Les jeux de rôle et mises en situation visent à leur permettre de gagner en assurance et d'être ainsi confortés dans l'exercice de leurs mandats ou fonctions.*

## LE "JE" de DAMES

Avez-vous réalisé combien le jeu de dames est un jeu machiavélique, un jeu de dupes ?

On avance les pions comme on veut, toujours en diagonale bien sûr car on respecte les règles. Mais on ne bouge jamais au hasard les petits pions. On a toujours un plan dans la tête, celui de sauter d'autres pions.

Car ce qu'il y a de bien au jeu de dames, c'est qu'il n'y a que des pions sur le damier et que les pions, eh bien, ce ne sont que des pions.

On ne se demande jamais si les pions ont envie de jouer. On les jette d'abord en vrac sur le carré de bois, puis on les range délicatement sur une case. Mais ce qu'ils ignorent, les pions, c'est que cette case c'est juste pour qu'ils ne se cassent pas ailleurs. Ce n'est qu'après, en cours de partie, qu'ils se rendent compte qu'on les a placés là pour mieux les déplacer de case en case.

On leur explique gentiment qu'ils seront mieux en C4 qu'en B8, car C4 c'est beaucoup mieux pour eux. Le problème, c'est qu'en C4 il y avait déjà un autre pion ! Alors on explique à ce petit pion qu'il y a trop longtemps qu'il est en C4, et qu'il vaut mieux pour sa santé qu'il aille voir en F5 si j'y suis.



Dure, dure, la vie d'un pion de dame. Méfiez-vous, petits pions, si vous pensez être tirés d'affaire parce que vous êtes arrivés sur la dernière case de la ligne d'en face, vous vous trompez !

On vous mettra sur le dos un autre pion et là on pourra vous faire traverser d'un seul coup votre terrain de JE. Toujours en diagonale, bien sûr ! Vous serez alors un pion dam(n)é

Texte publié avec l'aimable autorisation des camarades du bureau de la section de Haute Corse (2B).



# En direct des sections



**Emmenez toute l'in**  
**partout avec vous**



Toute l'actualité syndicale locale dans une toute nouvelle version du site web directionnel qui s'adapte automatiquement à la taille des smartphones, tablettes et ordinateurs pour une expérience de navigation fluidifiée et simplifiée.



## Carnet Rose

*Nous avons la joie de vous annoncer la naissance :*

- du petit Badis le 28 avril 2019, fils de Mohamed DEBIEB et de Sofiane DELPIERRE, SDA de la section du Nord et élue titulaire en CTL

Nos félicitations aux heureux parents et grands-parents

## Nécrologie



*C'est avec tristesse que nous avons appris la disparition :*

- de Xavier TINTHOIN (72),
- du père de Laurent AUBOYER (75),
- de la mère de Laurence RAOUL (ancienne assistante du siège),
- du mari d'Isabelle BEGUIN (95),
- de Lucas, le fils de Cyrille GOYETTE (33),

*A tous les parents et amis des disparus, nous adressons nos plus vives condoléances.*

### À LOUER

- **HÉRAULT** - Grau-d'Agde (34) - proche du Cap-d'Agde, T2, 4 personnes - 50 m<sup>2</sup> au 2<sup>e</sup> étage d'une résidence située dans un quartier calme à 200 m de la plage de sable fin et des commerces. Séjour avec convertible, TV, cuisine équipée, SE et wc séparés, mezzanine 20 m<sup>2</sup> (lit en 160). À partir de 250 € la semaine selon période. *Contacteur Christine ROGER au 06 87 56 49 36.*
- **BRETAGNE** - dans les Côtes-d'Armor, à Plufur, 22310 Plestin-lès-Grèves : deux locations meublées confortables au calme à 6 km de la mer, tout confort, comprenant chacune cuisine, séjour avec cheminée, salle de bains, wc séparé, 3 chambres (5 lits), chauffage électrique. Prix compétitif, location possible toute l'année et le week-end. *Contacteur Yvonne PARIS - Roz-Ar-Baron - 22310 PLUFUR au 02 96 35 10 32 (heures repas et le soir).*

- **INDRE (36)** : - Chaleureux gîte situé dans le Berry à 30 minutes du zoo de Beauval pouvant accueillir jusqu'à 10 personnes (animaux admis). Coin cuisine-salon-salle à manger, cheminée, 5 chambres, salle de jeux. Location WE ou semaine de 260 à 400 euros, tarif variable en fonction du nombre de personne. *Contacteur : Yvette BISSON au 06.81.96.96.00 - yvette.bisson@hotmail.fr*

### À VENDRE

- **LANVELLEC (22)** - Ferme = deux longères et 11 Ha de terres, libre à la vente, étudie toutes propositions, très bien situé. *Contacteur Yvonne PARIS - Roz-Ar-Baron - 22310 PLUFUR au 02 96 35 10 32 (heures repas et le soir).*

**Vous pouvez adresser vos annonces de location directement au siège du Syndicat.**

L'insertion dans le Syndicaliste est gratuite à condition de donner son numéro de carte d'adhérent de l'année en cours.

# RÉFORME DES RETRAITES : FO DIT STOP !

POUR L'AMÉLIORATION DES PENSIONS  
CONTRE L'ALLONGEMENT DE LA DURÉE D'ACTIVITÉ  
POUR LE MAINTIEN DES RÉGIMES EXISTANTS  
FO DIT STOP AU RÉGIME UNIVERSEL PAR POINTS !

## RASSEMBLEMENT A PARIS LE 21 SEPTEMBRE 2019

RÉGIME UNIVERSEL

AGE DE DÉPART

MONTANT DES PENSIONS

SOLIDARITÉ

RÉVERSION

DURÉE DE COTISATIONS

CAMPAGNE  
D'INFORMATION ET  
DE MOBILISATION

### PLUS FORTS ENSEMBLE

FORCE-OUVRIERE.FR

# Vous souhaitez épargner pour votre retraite ? Préfon est là pour vous.

Préfon-Retraite,  
**1<sup>er</sup> régime de retraite  
facultatif en France**  
pour les agents du service public

3025

Service & appel  
gratuits



[www.prefon-retraite.fr](http://www.prefon-retraite.fr)

Recommandée par



Une offre proposée par Préfon-Distribution

# Préfon

La retraite et la prévoyance  
de la fonction publique.