



Groupe de travail « Nouveau Réseau de Proximité » du 3 septembre 2020

Dans la suite du groupe de travail du 26 juin 2020, présidé par Antoine Magnant, la Direction Générale a souhaité présenter un nouveau point d'avancement aux organisations syndicales présentes (Solidaires, CFDT, UNSA/CGC).

Cette nouvelle réunion était présidée par Mme ROUX-TRESCASES, chef de projet NRP, notamment assistée de Mesdames Marie-Thérèse PELATA (sous-directrice des bureaux RH1) et Véronique BRIGAL (sous-directrice des bureaux GF2).

L'administration nous avait adressé deux documents respectivement intitulés :

=> Point d'avancement du projet NRP ;

=> La « démétropolisation ».

annexés au présent compte-rendu.

1. Point d'avancement du projet NRP

Cette première partie n'a constitué qu'un point de communication et une redite d'informations déjà connues. Ce n'est pas ce que nous attendions.

À ce stade, la directrice de projet a souligné que le projet NRP était une commande gouvernementale et qu'elle devait être mise en œuvre sans état d'âme.

Mme ROUX-TRESCASES a indiqué que, pour l'administration, la concertation locale a permis de limiter l'impact sur l'éloignement des personnels de leur lieu de travail, notamment par le biais de la création d'« antennes pérennes » et d'augmenter les points de contacts accessibles aux usagers.

L'administration s'est félicitée du nombre de chartes signées avec les départements et/ou les EPCI (Établissements Publics de Coopération Intercommunale). Ces chartes concrétisent les engagements de la DGFIP en termes de stabilité de notre réseau et d'ouverture de points de contact. Elles n'engagent que l'administration.

La concertation générale va donc s'achever à l'automne. Elle se poursuivra au plan local par la mise en place de « dispositifs de suivi » associant les différents partenaires concernés.

Dans ses propos introductifs, la délégation UNSA/CGC a rappelée sa demande de moratoire pour l'année 2021 concernant la mise en place du NRP. En effet, la crise Covid, nécessite une période de consolidation et d'adaptation des personnels à ce nouveau contexte. L'engagement d'opérations de restructuration NRP de grande ampleur dès le 1^{er} janvier 2021, telles qu'elles semblent se profiler, nous paraît aller à l'encontre des intérêts des personnels concernés. Il nous semble que l'administration surestime la capacité de « résilience » de notre réseau et de ses agents.

Le Directeur général n'est pas de cet avis. Pour lui, notre administration doit avancer.

En définitive, toutes les craintes se confirment. La DGFIP va de nouveau subir de plein fouet de nouvelles réformes dites de « transformation » qui sont supposées constituer les étapes nécessaires de notre « modernisation » :

=> C'est bien un resserrement des structures fiscales (SIP, SIE et SPF) qui va s'opérer avec la fusion et donc la disparition de certains services.

=> Une nouvelle politique d'accueil de proximité doit se juxtaposer, voire se substituer, aux formes traditionnelles de notre réseau au travers des Maisons France Services auxquelles participeront des agents DGFIP (participation ponctuelle ou animation par des agents affectés dans ces structures). L'organisation d'accueil sur rendez-vous dans d'autres locaux que ceux de la DGFIP (mairies par exemple) sera possible.

=> La création de nouveaux services : SGC (Services de Gestion Comptables) et postes de CDL (Conseiller aux Décideurs Locaux) vont se mettre en place sur les restes de notre réseau de trésoreries.

Nous ne comprenons pas la précipitation de l'administration dans le contexte de bouleversement des équilibres sociaux-économiques actuels. De plus, ces nouveaux « modèles » d'organisation vont se mettre en place sans avoir été éprouvés, ce qui rompt avec l'ancienne doctrine qui multipliait les expérimentations et les préfigurations.

Ce Nouveau Réseau de Proximité doit se bâtir « progressivement » sur les années 2021 à 2023. L'administration promet une stabilité de ces nouvelles structures jusque 2026.

Cependant, quand la délégation UNSA/CGC interroge Madame ROUX-TRESCASES sur les éléments chiffrés des restructurations attendues sur l'année 2021 (nombre de postes fermés, nombre de postes créés ou transformés...) la réponse est tout sauf satisfaisante : les chiffres précis « ne sont pas arrêtés », « la concertation n'est pas achevée », nous pouvons espérer « disposer de ces informations d'ici la fin novembre 2020 ». Rappelons que certaines opérations sont prévues pour le 1^{er} janvier 2021 !

Cette présentation est loin d'être rassurante. Elle ne fait qu'accentuer nos craintes pour l'avenir immédiat du réseau et de ses personnels.

N'oublions pas que l'intention sous-jacente, à peine voilée, est également et surtout budgétaire. Au travers de la « transformation » il s'agit de trouver de nouvelles sources d'économie en termes d'emplois, mais aussi en matière immobilière. La DGFIP doit faire baisser ses coûts de fonctionnement.

2. « La démétropolisation »

Comme nous l'avait indiqué Monsieur Magnant le 26 juin dernier, le dossier démétropolisation entre dans une phase de complètement et d'appariement.

Apparemment, les élections municipales ont été sans effet, puisque les 50 collectivités sélectionnées au cours de la première phase d'examen poursuivent l'aventure.

Pour cette première vague (aucun lien avec la Covid) la DGFIP se concentre sur la dimension « immobilière ». Il s'agit de s'assurer de la qualité des locaux retenus, du nombre d'agents concernés et de définir les services qui sont susceptibles d'être accueillis, ce qui constitue l'étape « appariement ».

La seconde vague de candidatures retenues devrait être annoncée au mois d'octobre. Elle concernera 15 à 20 collectivités supplémentaires.

Au final, Mme ROUX-TRESCASES a rappelé que ce dispositif « démétropolisation » concernerait 2500 emplois de la DGFIP (implantés actuellement à Paris et dans les dix plus grandes métropoles) sur un total de 3000 dans le périmètre des MEF. Rappelons que cette « démétropolisation » doit concerner 6000 postes dans toute la Fonction publique d'État (FPE). Encore une fois, notre administration sera la principale contributrice à ce dispositif, bien au-delà de son poids au sein de la FPE.

La Directrice du projet a insisté sur le fait que les opérations seront réalisées progressivement, qu'elles seront étalées dans le temps sans aucune contrainte de mobilité forcée pour les agents. Tous les dispositifs d'accompagnement seront mis en œuvre (prime de restructuration de service, complément indemnitaire d'accompagnement, ...). Un suivi personnalisé est prévu pour tous les agents concernés qu'ils souhaitent suivre leur mission ou demeurer dans leur ressort géographique actuel.

Il a été précisé que ni les services centraux (sauf quelques agents à la marge), ni les Directions Nationales Spécialisées ne seraient concernés par ces opérations.

L'administration a apporté des précisions sur les métiers et les missions pouvant être impactées, même si la liste précise des services et leur localisation ne sont pas encore élaborés, à ce stade.

Nos interlocuteurs ont apporté un éclairage nouveau, empreint de plus de pragmatisme, marquant une certaine prudence par rapport aux projets initiaux.

=> Le principe qui semble bien arrêté vise des services « back office », sans lien physique avec le public.

=> Ces services seront le plus souvent des créations.

=> Ils reposeront sur des expériences et des savoir-faire déjà existant de type PNSR ou d'autres types d'organisations supra-départementales.

De manière concrète, les « cibles » (services, métiers, missions) sont les suivantes :

- > De nouveaux services nationaux de type PNSR ou autres dans les domaines du recouvrement forcé, de l'action juridictionnelle (ces deux PNSR en appui des PRS) ; de la gestion du transfert des taxes douanières (soutien aux SIE) ; de la mission TVA européenne (MOSS). Mais aussi création du SNE (Service National de l'Enregistrement) et du PNSR publicité foncière.
- > Des antennes fonctionnant en travail à distance (kit) : contrôle sur pièce des dossiers des particuliers ; les SAPF (Services d'Appui à la Publicité Foncière – 25/30 unités territoriales - déjà abordé dans un précédent groupe de travail).
- > Le projet de créer des « centres de contact des professionnels » en soutien des SIE, ainsi que de nouveaux services à distance en relation avec les particuliers.
- > La gestion des retraites (CGR) et de la paye des fonctionnaires (SLR).

Cette liste donne une meilleure idée des intentions de l'administration qui souhaite réorganiser certaines missions au travers de la « démétropolisation ».

Les groupes de travail « métiers » inscrits à l'agenda social du dernier quadrimestre comporteront tous un volet « démétropolisation » (le contrôle fiscal, l'accueil, le recouvrement forcé, les SIE (gestion fiscale)...).

Ces prochains groupes de travail « métiers » revêtent donc une importance particulière dans la mesure où ils annoncent des changements profonds dans la répartition des tâches et l'organisation des missions.

*

* *

Pour l'administration, la crise sanitaire a conforté l'ensemble de ces projets de transformation. Ils seraient même indispensables. Bien sûr, nous n'avons pas la même analyse. Cette position est d'autant plus curieuse que nous n'avons pas été destinataires des retours d'expérience de cette crise qui ont pourtant été débattus dans le cadre de cinq groupes de travail internes à l'administration.

Pour finir, nous mettrons en avant deux points :

=> La DGFiP, avec le NRP et la « démétropolisation » répond à des commandes « politiques » avec des conséquences positives et négatives. Le côté positif, c'est que la plan triennal nous donne des moyens financiers pour nous moderniser et nous adapter aux évolutions de la société. Le côté négatif c'est que cela va se traduire par une transformation profonde de notre administration qui risque de mettre en péril notre réseau et nos missions.

=> La multiplication des PNSR et autres pôles transverses de « savoir » et de « soutien » est une fausse bonne idée. Certes, ces dispositifs sont destinés à réaliser des économies d'échelle et d'emplois. Cependant, ils affaiblissent les compétences et concentrent le « savoir-faire » et les connaissances sur des structures particulières au risque de les rendre inaccessibles ou élitistes.

La crise sanitaire devait permettre l'émergence d'un nouveau monde. En fait, à la DGFiP, c'est plutôt comme si cette crise n'avait jamais existé puisque tout continue comme avant !