

Monsieur Gérald DARMANIN

Ministre de l'Action et des Comptes Publics

Paris, le 13 juin 2019

OBJET : Notre réponse à votre courrier du 9 mai 2019

Monsieur le Ministre,

A la suite de notre rencontre du 26 mars dernier, vous avez adressé à la CFTC Finances Publiques, en sa qualité d'organisation représentée au Comité Technique de Réseau de la DGFIIP au sein de l'alliance CFDT/CFTC, un courrier en date du 9 mai 2019 dans lequel vous précisez les principales transformations identifiées pour la DGFIIP. Voici les positions de la CFTC sur les orientations annoncées.

- **Transformation profonde du réseau territorial et des modalités d'exercice des métiers de la DGFIIP :**

Vous indiquez que la transformation numérique doit se poursuivre sans remettre en cause le principe fondamental d'égal accès au service public qui ne doit pas se limiter à une offre de service fondée sur le tout numérique.

Si la CFTC considère effectivement que les évolutions technologiques amènent nécessairement une évolution dans la façon de rendre un service public, il convient d'intégrer le fait que beaucoup de nos concitoyens n'ont pas d'accès ou de facilités avec ce mode de communication. Pour y répondre vous avez décidé d'engager la DGFIIP dans une logique de « déconcentration de proximité » afin d'offrir un service « humain » de proximité. Des lieux d'accueil fixes ou mobiles vont voir le jour grâce à la rationalisation de l'exercice des missions et l'organisation du travail à distance. L'objectif est de permettre aux concitoyens d'être à 30 min maximum d'un accès aux services publics.

A ce stade, la CFTC constate que les modalités d'exercice des missions de la DGFIIP vont être modifiées en profondeur. En effet, afin d'assurer ce service humain de proximité ce n'est plus le citoyen qui va se rendre au centre des finances publiques mais les agents qui vont se déplacer. Comment seront assurées ces modalités de déplacement ?

Les directions territoriales disposeront-elles d'un parc automobile dédié ?

Comment sera calculé le temps de travail des agents itinérants ?

Comment ces agents seront accompagnés compte tenu d'un risque (généré par la conduite automobile) professionnel qui sera créé ou multiplié ?

Quelles missions concrètes seront assurées par ces nouvelles structures, légères ou mobiles ? Tenue d'agenda pour la prise de rendez-vous ? Ou plus ?

Les locaux seront-ils aménagés pour permettre des connexions de qualité assurant également la confidentialité ?

Voici quelques questions concrètes qui surgissent dans le cadre de cette annonce et à l'heure actuelle les agents n'ont pas de réponses.

L'incertitude n'est jamais génératrice de stress positif au sein d'un collectif de travail.

Vous abordez les aspirations des agents à travailler en dehors des grands centres urbains en indiquant qu'un mouvement de déconcentration de services vers les régions va être engagé. Vous avez précisé votre objectif dans un article du journal *Le Parisien* le 7 mai 2019 « *des services de la Direction générale des finances publiques, soit environ 3000 agents, seront déplacés en région et notamment en ruralité. Aujourd'hui, Internet permet d'installer ces services en Creuse, dans le bassin minier, en Bretagne... On va se donner d'ici la fin du quinquennat pour le faire...* »

La CFTC ne partage pas votre analyse concernant les aspirations des agents. Cette dernière ne fait référence qu'à un ressenti que vous généralisez. Aucune enquête n'a été faite auprès des agents de la DGFIIP travaillant dans des centres urbains. Si effectivement la vie est plus chère dans les centres urbains, bien souvent les agents n'ont pas besoin de voiture. Un déplacement des services de la DGFIIP impactant 3000 agents travaillant aujourd'hui en zone urbaine va conduire beaucoup d'entre eux à devoir acquérir une voire deux voitures au sein d'un même foyer pour se rendre sur leur lieu de travail. Ce phénomène va donc générer un surcoût pour les agents avec l'achat de véhicules et des factures de carburant. N'oublions pas que la crise des « gilets jaunes » a pour origine un problème de pouvoir d'achat que les gouvernements successifs ont ignoré malgré les alertes des organisations syndicales. A cela s'ajoutera l'augmentation des émissions de CO2. Concernant les transports en commun que vous qualifiez de longs et fatigants, il n'appartient qu'aux pouvoirs publics de les moderniser pour les rendre moins éprouvants pour les usagers.

Aujourd'hui, les agents qui souhaitent rejoindre des territoires moins urbains peuvent parfaitement le faire dans le cadre des mouvements de mutations actuels. Procéder à un déplacement de services de la DGFIIP impactant environ 3000 agents, c'est prendre le risque de perdre des compétences d'agents qui ne voudront pas suivre leur mission. Si vous ne considérez pas cette décision comme une mutation forcée, il s'agit bien d'une mutation imposée à des agents qui ont leur bassin de vie dans des centres urbains.

Quel sera l'avenir d'une cellule familiale dont un conjoint travaillant à la DGFIIP sera envoyé en zone rurale et dont l'autre conjoint occupe un emploi dans la sphère privée ?

Pour la CFTC cette évolution risque de porter atteinte à l'équilibre vie professionnelle vie personnelle ce qui n'est pas acceptable.

Quelle zone rurale est en capacité d'absorber l'arrivée de plusieurs centaines d'agents avec leur famille d'ici la fin du mandat présidentiel ? (équipements, écoles, crèches, logements, transports en communs...)

A l'heure actuelle, la CFTC est opposée pour des raisons pratiques, sociales, de pouvoir d'achat et environnementales, à cette vision purement théorique.

- **Evolution des métiers de la DGFIIP afin de rendre un service de qualité et répondre aux attentes des citoyens des contribuables et de ses partenaires.**

Vous abordez le sujet d'un meilleur ciblage des contrôles grâce aux techniques de « data mining » et le déploiement des nouveaux dispositifs prévus par la loi fiscale.

Si les techniques du data mining peuvent être utiles à la programmation de contrôles, elles ne peuvent en être l'outil principal. Le data mining exploite des données qui, si elles sont fausses entraîneront de mauvaises programmations. Les informations concernant la programmation issue des listes fournies par la cellule de Bercy aux directions territoriales ne traduisent pas une progression spectaculaire en termes de qualité. Pour la CFTC, la lutte contre la fraude passe par le travail de terrain, d'enquêtes et de démantèlement de structures. Or, il n'y a que la force du travail humain qui peut permettre le travail de terrain, d'enquête, de fiabilisation des bases de données et également d'amélioration du recouvrement. L'amélioration et le renforcement de la lutte contre la fraude passe donc, pour la CFTC, par un renforcement des moyens humains sur cette mission.

Les missions cadastrales : dans l'hypothèse d'un transfert de ces missions à l'IGN, les seuls avantages apparaissent dans les suppressions d'emplois et la continuité du découpage et de l'externalisation des missions de la DGFIIP.

La CFTC DGFIIP appelle votre attention sur les inconvénients, si une telle décision venait à être prise :

- les missions topographiques sont étroitement imbriquées avec les missions fiscales et le transfert aura des conséquences sur la qualité des bases fiscales et l'équité fiscale qui en découlent ;
- les missions de l'IGN sont complémentaires de celles de la DGFIIP, mais ne font pas doublon ;
- la séparation de la mission topographique et de la mission foncière dans le cadre de la mise en place CDI-CDIF avait déjà créé de nombreuses problématiques au niveau de la mise à jour fiscale ;
- la qualité du plan cadastral fait partie des missions de service public rendues tant auprès des particuliers que des professionnels (collectivités locales, notaires ou géomètres experts...)

Pour ces raisons, la CFTC-DGFIIP est opposée à un transfert des missions topographiques à l'IGN qui ne pourrait que nuire aux missions foncières, fiscales et documentaires du plan actuel, et des missions des géomètres.

- **Évolutions des métiers de la gestion publique**

Cela fait maintenant vingt ans que la DGFIIP réorganise son réseau concernant la gestion publique en procédant à des concentrations. Avec cette réorganisation que vous souhaitez amplifier, vous souhaitez revoir les modalités de réalisation des services réalisés au profit des collectivités. Cette approche théorique back-office/front-office apparaît comme purement comptable. Elle n'intègre en rien les relations nécessaires entre les représentants des collectivités et les comptables publics. La mise en place de « chargé de clientèle » en front office ne compensera en rien la perte de ces relations, car le chargé de clientèle ne sera plus partie prenante dans la gestion comptable de la collectivité.

La disparition d'un lien direct avec le comptable public signifie un désengagement des services au niveau des collectivités. Le chargé de clientèle sera moins présent, moins impliqué. Or, les petites collectivités ont besoin de liens suivis et de référents reconnus et connus, ce qui est le cas aujourd'hui avec la présence du comptable public et de ses équipes. Cette proximité assure une meilleure connaissance de la collectivité permettant de délivrer des conseils adaptés compte tenu des situations financières et des situations locales. Les acteurs les mieux à même d'analyser une situation sont les acteurs de proximité parce que les plus directement concernés par le problème.

L'industrialisation du traitement des opérations comptables ne générera pas les gains de productivité attendus, car la méconnaissance du terrain entraînera des décisions automatiques (par exemple avec les rejets des mandats et titres).

La CFTC reste opposée à la mise en place du dispositif des agences comptables qui vise à abandonner les missions de la DGFIIP concernant le secteur public local et son principe fondamental, la séparation de l'ordonnateur et du comptable. Au sein de l'agence, l'agent comptable sous les ordres et rémunéré par l'ordonnateur devra faire face aux pressions de ce dernier. Cette organisation marque la fin dans les faits de la séparation ordonnateur/comptable. Pour la CFTC DGFIIP, tout ce qui touche à la gestion des deniers publics doit être encadré par des règles et principes fondamentaux. Dans l'organisation que vous envisagez, ils ne seront pas respectés.

Enfin la disparition du paiement en numéraire aura des conséquences pour les usagers qui devront se déplacer vers un autre prestataire pour procéder au paiement. Beaucoup y verront une complexification. Un nouvel opérateur interviendra dans le processus comptable ce qui générera une augmentation du nombre des opérations liées à l'encaissement avec le besoin d'une intervention humaine, alors même que les réductions d'emplois vont se poursuivre.

- **Accompagnement tant sur le plan budgétaire que sur le plan des ressources humaines**

Vous vous voulez rassurant en indiquant qu'il faut aller plus loin en matière d'accompagnement individuel, collectif, financier et non financier en travaillant sur les perspectives de carrière et d'évolution des agents.

Pour la CFTC, il ne s'agit là que de déclarations d'intentions puisqu'il n'y a rien de concret.

Quels sont les moyens mis en place ?

Aujourd'hui au sein même du ministère, dans les services centraux de la DGFIIP lorsqu'une mission est abandonnée ou un poste supprimé, les agents concernés ne bénéficient d'aucun accompagnement ni assistance. Ils ne sont même pas informés de leurs droits et des garanties dont ils peuvent bénéficier.

La CFTC souhaite la mise en place d'un vrai dispositif de bilan de compétences valorisant et non plus tourné vers le seul objectif négatif visant à faire partir un agent d'un service. Intégré à la mise en place d'une vraie logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, cela aurait le mérite de valoriser les agents. L'appui et l'accompagnement à la mobilité pourraient se traduire concrètement par la création d'un service RH dédié afin de renseigner les agents concernés sur leurs droits, garanties et le suivi individuel de leur formation.

Vous précisez qu'il n'y aura pas de perte de rémunérations ni de mobilités forcées.

En appliquant le dispositif de la fonction publique, les garanties de rémunérations sont de 6 ans en cas de changement de fonctions .

Y aura t-il un dispositif spécifique à la DGFIP dépassant ce délai de 6 ans ?

A défaut, la CFTC estime que les agents sont perdants, car il y aura bien une perte de rémunération passé ce délai de 6 ans.

Concernant la mobilité, elle ne sera pas forcée mais compte tenu des dispositifs de transformation de la fonction publique, elle sera imposée avec des conséquences sociales, environnementales et financières inacceptables pour la CFTC.

Pour se projeter avec confiance dans les organisations que vous allez mettre en place, il faudrait démontrer en quoi la DGFIP de demain va offrir des missions et des parcours professionnels attractifs.

D'autre part, il conviendrait d'arrêter de donner la primeur aux médias concernant les orientations que vous prenez sur des sujets sensibles et qui impacteront au premier chef les 104 000 agents de notre administration.

Cette méthode inquiète le personnel déjà sous tension dans les services. Échanger avec les représentants des agents de la DGFIP, communiquer via le site intranet marquerait de votre part un respect vis-à-vis des agents et de la démocratie. Comme démocrate, vous défendez certainement le résultat des urnes, le respect des élus et de leurs prérogatives. Au même titre que pour les élections politiques au niveau de notre pays, la CFTC vous demande de respecter les élus issus des dernières élections professionnelles. En instaurant un dialogue social constructif et de confiance, il serait peut-être envisageable de se projeter avec confiance comme vous le souhaitez. En l'état actuel de la communication et du dialogue social c'est impossible, car la CFTC n'a pas la garantie que les agents, dans les années à venir, auront un travail correctement rémunéré sans perte de pouvoir d'achat avec de bonnes conditions de travail.

Le télétravail est aujourd'hui bridé à la DGFIP. Beaucoup d'agents n'ont même pas pu y candidate. De trop nombreux chefs de service comptent sur un présentéisme des agents et des cadres, et n'envisagent pas d'évoluer sur la façon de concevoir le travail et les relations hiérarchiques même pour une journée de télétravail par semaine. Il reste donc encore beaucoup à faire pour développer le télétravail et le travail à distance qui, sur un à deux jours par semaine, améliore effectivement les conditions de vie au travail des agents.

- **Les oublis**

A la lecture de votre courrier, deux grands sujets majeurs se font remarquer par leur absence :

- l'état des lieux des missions et de leur réalisation actuelle qui doit constituer la base essentielle à toute réflexion sur des évolutions à venir
- l'absence d'éléments concernant un pilier fondamental pour le fonctionnement d'un service public : le nombre d'emplois

Beaucoup de vos annonces génèrent des interrogations et des questions à ce jour sans réponses. Trop d'incertitudes demeurent. Pour la CFTC rien ne serait pire que de perdurer plus longtemps dans le blocage car cela est préjudiciable aux agents. La CFTC souhaite l'instauration d'un dialogue social franc, constructif pour les agents et la DGFIP, afin de savoir :

- quelles seront les missions de demain à la DGFIP ?
- comment seront-elles réalisées ?
- dans quelles structures ?
- avec quelles implantations ?
- avec quels effectifs ?

A l'heure de ce courrier, les seules informations dont nous disposons sont les premières présentations locales réalisées par les DD/DRFIP, qui ont été diffusées au soir du 6 juin.

La vision globale de la DGFIP à l'horizon 2022 n'est exposée que dans vos propos de ministre et vos orientations, alors qu'aucune évaluation globale, qui constituerait pourtant une perspective éclairante pour les agents, n'est disponible.

La déconcentration totale au niveau local n'autorise à ce stade qu'une vision parcellaire d'un nouveau réseau, tout en donnant l'impression que l'administration centrale de la DGFIP n'intervient en rien.

Depuis le 11 juin dernier, date de notre rencontre avec Monsieur Fournel, nouveau Directeur Général des finances publiques, une esquisse de réel dialogue social semble se renouer sur ses engagements d'examen de tous les aspects de cette réforme, dans le cadre de notre Comité Technique de Réseau.

Nous ne manquerons pas de revenir solliciter votre arbitrage au cas, que nous ne souhaitons pas, où ce dialogue venait à nouveau à être dénaturé, parodié ou vidé de toute substance.

Dans l'attente de vous lire, veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Rachid Azzoug

Secrétaire général

CFTC Finances publiques