



**Groupe de travail  
du 3 septembre 2020  
Nouveau réseau de proximité**

Madame la Présidente,

L'alliance **CFDT-CFTC** a demandé à plusieurs reprises à ce que le calendrier social soit mis en cohérence. Il était en effet indispensable de revoir le projet de réorganisation du réseau à l'aune d'un véritable retour d'expérience après la période de confinement due à la pandémie. Cela incluait également une remise à plat de l'organisation et des méthodes de travail, donc aussi une réflexion préalable sur les évolutions possibles de l'organisation des services et de l'encadrement, en particulier, avec l'impact croissant du télétravail sur le fonctionnement de la DGFIP. Calibrer un nouveau réseau de proximité avant d'avoir dégagé un véritable consensus sur ces thématiques et des certitudes quant à la pérennité des choix effectués n'est pas de bonne politique.

Par courrier du 29 juillet 2020, nous avons à nouveau sollicité de la part du directeur général la modification du calendrier social pour que le séquençage des groupes de travail soit conforme à une logique de réforme pérenne et concertée. Il s'agissait, en particulier, de reporter ce groupe de travail après l'étude de sujets essentiels pour sa bonne définition comme le télétravail, le travail à distance, l'accueil, l'encadrement, l'impact de la suppression TH, et le toujours attendu retour d'expérience détaillé à partir des remontées de chaque direction. À ce jour, aucune réponse ne nous a même été apportée. C'est dire les intentions de dialogue et de concertation qui président à cette rentrée.

Dans ces conditions, l'alliance **CFDT-CFTC** ne peut que condamner le mépris de la direction générale pour le dialogue social. Mépris qui se traduit également par le peu d'efforts consentis par la DG pour mettre en place une solution de visio-conférence permettant à tous de participer aux groupes de travail et autres comités malgré les contraintes actuelles imposées par la pandémie.

Il ne suffit pas d'écrire 22 fois le mot concertation dans une fiche pour que celle-ci soit effective. Il n'y a pas eu de réelle concertation et les intentions clairement affichées laissent penser qu'elle n'est pas à l'ordre du jour. Le déni de réalité ne produit que rarement de bons fruits et à trop travestir la réalité, on finit par la perdre de vue et par perdre toute prise sur elle.

Néanmoins, dans la mesure où vous avez choisi de continuer votre réforme sans tirer de sérieuses conclusions des évolutions en cours, l'alliance **CFDT-CFTC** a choisi de se présenter à ce point d'information afin de vous rappeler tout d'abord son opposition à la destruction du réseau de proximité de la DGFIP pour lui substituer quelques grosses structures centralisées et quelques papillons volants n'apportant aucune réponse satisfaisante aux besoins des usagers, aucune garantie de présence et encore moins de pérennité.

Nous sommes également là pour tenter une nouvelle fois de faire évoluer votre position au travers d'une énième tentative de dialogue. Dans la mesure où aucun retour d'expérience détaillé, partagé et concerté n'a été effectué par la DG, nous ne prétendons pas disposer de certitudes quant aux évolutions possibles ou contraintes. Il nous semble néanmoins que deux points saillants se font jour et qu'ils peuvent paraître paradoxaux. D'abord, la pertinence d'un service de proximité et d'un réseau dense permettant de répondre au plus près aux besoins des usagers, mais aussi, disposant d'une forte résilience aux contraintes pouvant émerger de l'indisponibilité d'une zone ou d'un site. Ensuite, l'importance croissante que sont appelés à prendre le télétravail et le travail à distance dans l'organisation du travail et des services. Si l'articulation entre ces deux pôles d'une réforme durable du réseau n'apparaît pas évidente, il est par contre assez certain que la concentration proposée n'apportera pas une réponse satisfaisante.

Nous ne sommes sans doute pas les seuls à le penser. Malgré les moyens déployés et les efforts réels des directions locales, vous peinez à faire signer ces fameuses chartes qui sont censées assurer les partenaires locaux de l'engagement de la DGFIP pour 6 ans. Pourtant le choix des présidents de conseil

départementaux et des présidents d'EPCI plutôt que des maires, premiers concernés, aurait dû vous simplifier la tâche.

D'abord, ils voient bien que ce qui est proposé est de moindre qualité par rapport à l'offre de service actuelle. Souvent désabusés et fatalistes ils essaient néanmoins de tirer les marrons du feu et veulent croire à vos promesses. Mais là, ils ont sans doute parfois du mal à être dupes. Quelle valeur peut bien avoir l'engagement de la DGFIP en ces domaines ?

Parlement et gouvernements pourront, au gré de ce qu'ils analyseront comme étant les contraintes budgétaires du temps et la bonne allocation des ressources, choisir d'amender ce que seule la DGFIP se sera engagée à tenir. Certes, un engagement sur 6 ans, c'est peu et le terme vite arrivé, les bagages pourront être tôt faits, mais reste que les édiles et autres élus locaux sentent bien tout de même qu'il y a du Tartuffe dans cette « charterie ». 27, ou peut-être un peu plus aujourd'hui. C'est une énième preuve que ce projet peine à convaincre.

Pourtant, sans emporter la conviction, vous avancez, finalement assez vite, puisque ce sont maintenant 22 services de gestion comptable (SGC) et 150 conseillers aux décideurs locaux (CDL) qui sont annoncés. Nous aurions aimé à ce titre que vos fiches d'information poussent jusqu'à donner la liste desdits SGC ainsi que des trésoreries qui ferment ou fusionnent, avec dates et calendrier de suivi ainsi que les conséquences pour les agents avec les modalités d'accompagnement, mais aussi la liste des créations de postes de CDL et les modalités de recrutement mises en œuvre... Mais même les points d'information ne sont finalement que de surface.

En outre, nous ne savons si il s'agit de consignes données par le Directeur général (DG) à ses directeurs ou si ces derniers s'affranchissent des engagements pris le directeur lors du CTR de juin dernier, mais nous constatons que certains départements accélèrent des projets de restructuration non programmés avant 2023 en les propulsant au premier janvier prochain sans la moindre justification. Soit la direction générale a menti aux représentants des personnels quand vous affirmiez que seuls les projets déjà signés seraient achevés pour le 1<sup>er</sup> janvier prochain, soit vous êtes incapable d'imposer cette consigne aux responsables locaux. Dans les deux cas la **CFDT-CFTC** ne peut que s'inquiéter sur votre réelle capacité à conduire une concertation et sur les conséquences des modes de gestion de ressources humaines à la main de vos numéros 1 avec la suppression des CAP et l'instauration du choix.

Reconnaissons tout de même une progression plus mesurée concernant la dé-métropolisation. Nous pensons néanmoins que les conséquence des transformations des méthodes et de l'organisation du travail, en particulier, avec la généralisation du télétravail, remettent partiellement en cause ce projet.

Néanmoins, si une première sélection de villes a été effectué et le champ des missions pouvant être dé-métropolisées a été défini, vous semblez encore ouverts à l'étude des cas. Or c'est d'importance. L'alliance **CFDT-CFTC** continue de promouvoir une stratégie qui associe au plus près les agents et leurs appétences. Il aurait été pertinent, mais cela n'est pas encore trop tard, de sonder dans l'ensemble des directions les personnels pour identifier les agents intéressés par le processus de dé-métropolisation, leurs compétences spécifiques et les zones géographiques qu'ils privilégieraient. En précisant ce point, cela permettrait d'avoir une meilleure visibilité sur les services pouvant être éventuellement dé-métropolisés.

A ce titre nous aurions aimé disposer d'un bilan complet de la mise en place des CSRH incluant le niveau de stabilité des agents affectés dans ces services.

In fine, nous vous appelons une nouvelle fois à prendre le temps de la concertation et à abandonner votre calendrier qui prévoit d'engager le gros des restructurations dès 2021 après avoir signé « à l'automne » les très nombreuses chartes demeurant en suspens. Prendre le temps de repasser par les missions et leurs conditions d'exercice en cours d'évolution, de revenir aux usagers et partenaires pour connaître réellement le niveau de proximité requis et s'attacher à associer localement et nationalement les agents et leurs représentants à la définition d'un réseau optimal et pérenne : voilà une méthode qui pourrait nous convaincre de l'ouverture d'une concertation digne de ce nom.