



# RTA ORGANISATION DES SIE DU 2 OCTOBRE 2014

## DÉCLARATION LIMINAIRE ET COMPTE RENDU

**On ne peut dissocier ce groupe de travail du contexte général actuel qui révèle une augmentation du sentiment anti-fiscal.**

Incendies du centre des finances publiques de Morlaix, en Haute Garonne avec des dépôts de fumier devant l'Hôtel des Finances de Balma et devant la trésorerie d'Auterive; dans le Morbihan avec un incendie qui a endommagé la trésorerie de Questembert, hier l'incendie du CFP d'Albertville en Savoie...

Ce qui est remarquable, c'est que lors du dernier GT de décembre 2013 consacré à l'avenir des SIE, nous faisons les mêmes constatations, mais cette fois, c'étaient les Bonnets Rouges qui faisaient suite à d'autres manifestation organisées à Toulouse, Montpellier, Saint Briec... Ces situations ont longuement été abordées alors du CTR du 30 septembre dernier, au cours duquel nous avons demandé à la Direction générale de prendre toutes les mesures pour protéger les agents.

Ce groupe de travail fait suite à celui sur l'avenir des SIE, au cours duquel la question majeure que nous posions était : quelle sera la physionomie d'un SIE dans quelques années ? Y aura t-il encore des SIE dans les départements ?

Nous avons la réponse !... Qui n'est que l'aboutissement de diverses pistes qui circulent au gré des écrits des uns et des autres ou des divers groupes de travail de la DGFIP, qui ont eu pour but de préparer l'opinion !

1° le rapport de l'IFRAP qui préconise 100 SIE à court terme ;

2° la note interne confidentielle adressée au directeur général le 8 août 2013 qui annonçait,

- ✓ soit des structures à 30 agents ce qui aurait pour conséquence, de réduire de 756 à 509 le nombre de SIE (le Cantal, la Creuse et la Lozère n'auraient plus qu'un seul SIE),
- ✓ soit des structures à 50 agents qui aboutiraient à ramener le nombre de SIE de 756 à 320 (18 départements n'auraient plus qu'un seul SIE) ;

3° Le GT sur le diagnostic du réseau qui préconise concernant les professionnels une redéfinition de la notion d'accueil de proximité géographique qui, grâce aux moyens informatiques, permettra le regroupement de structures. Parallèlement, il donne des pistes sans imposer de modèle type mais avec un cadre (ne pas créer des structures à plus de 50 agents - sauf accord de la DG comme le SIP de Saint-Denis 80 agents, - constituer des équipes spécialisées dans les postes d'environ 15 agents...);

4° Le GT mutations d'hier qui prévoit des reculs en matière de règles d'affectation (notamment pour les agents B), pour répondre aux demandes des numéros 1, face à l'ampleur des suppressions d'emplois déjà réalisées et à venir (les règles de gestion constitueraient un blocage aux réformes ; il faut donc les modifier pour obtenir de la souplesse...);

5° Les appels à candidatures sauvages pour renforcer des services de contrôle fiscal et dépouiller les services de gestion (avec relance encore le 23 septembre auprès de tous les agents de formation fiscale), au mépris de toutes les règles d'affectation des inspecteurs ;

6° Le CTR du 30 septembre au cours duquel la DG a cherché à passer en force pour débloquer la situation en local sur la réduction des horaires d'ouverture au public, en avançant de nouvelles notions comme les communes de +/- 10 000 habitants et les pic d'activité ;

7° L'annonce au CTR du 9 septembre par le nouveau directeur général . « Il faudra faire qu'avec les moyens disponibles nous ayons les meilleurs résultats : notre devoir est peut-être de discuter de certaines évolutions sur la manière d'exercer les missions... »

*Les suppressions d'emplois sont une tendance, au même titre que les économies de fonctionnement. Il est inutile de croire que la DGFIP peut fonctionner comme avant. L'état major et les numéros 1 doivent assumer des décisions pour faire que les agents exercent autrement leurs missions. Les organisations syndicales sont invitées à venir en discuter... »*



Montreuil, le 7 octobre 2014

Syndicat national CGT Finances Publiques

Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

• Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr

• dgfip@cgt.fr

• Tél : 01.55.82.80.80 • Fax : 01.48.70.71.63

8° Le discours gouvernemental sur la réduction du coût de la Fonction publique et la circulaire VALLS du 16 septembre, qui vise clairement notre réseau et semble même avoir été anticipée par notre directeur général puisqu'elle prévoit : « *La mise en œuvre efficace dans les territoires des politiques publiques, suppose que les services déconcentrés disposent de la part des administrations centrales, d'un cadre clair et lisible qui affirme les objectifs du gouvernement et mette en évidence un nombre limité de priorités, sans affecter leur responsabilité et leur capacité d'adaptation de la mise en œuvre des politiques publiques aux enjeux locaux...* »

9° Et maintenant, cette RTA sur l'organisation du SIE qui nous propose des pistes de réflexion sur trois modes :

- ✓ Intégré, mais qui suppose un effectif suffisant... tout est dit !
- ✓ Déconcentré multi SIE permettant à un SIE d'assurer tout ou partie des missions transverses pour le compte d'autres SIE ;
- ✓ Déconcentré mono SIE permettant à un site d'assurer tout ou partie des missions transverses pour le compte d'autres sites.

Outre le fait que cette RTA n'aborde pas les missions des SIE, alors que cela serait le préalable à tout changement de modèle d'organisation, les expérimentations devraient commencer dès le premier semestre 2015 pour les deux dernières hypothèses... Etant entendu que pour le modèle intégré, il ne s'agira pas d'expériences mais de fusions directes des services pour arriver au dimensionnement souhaité en terme de nombre d'agents !

Et quid des SIP/SIE ?

Enfin, dans la suite logique, un GT sur le transfert de la mission enregistrement aux SPF est programmé dès lundi prochain ! Point qui n'est pas à l'ordre du jour cette RTA !

Au total, en une semaine, les horaires d'ouvertures auront été modifiés dans les SIP et trésoreries, les SIE réorganisés, la mission enregistrement transférée aux SPF et les garanties en matière de mutation attaquées... la stratégie est claire !

Face aux suppressions d'emplois et aux baisses des crédits de fonctionnement, notre administration ne peut plus assurer ses missions de Service public. La seule solution pour que les directeurs assument les décisions à prendre, c'est de leur donner des moyens en terme d'organisation de leur réseau, à défaut d'emplois, en leur laissant croire qu'ils auront des marges de manœuvre grâce à un cadre non contraignant !

Le Directeur général a invité, très clairement, les OS à participer aux discussions... nous y voilà !

On se demande bien à quoi notre présence peut servir dans ce contexte d'attaque globale et généralisée de notre réseau et de nos garanties collectives !

Enfin, traiter de ce sujet qui va complètement transformer l'organisation du réseau des SIE dans une RTA, même pas dans un groupe de travail et encore moins dans un CTR, nous interpelle sur les méthodes du dialogue social !

## ➡ REPONSES DE LA DIRECTION GENERALE

Ce thème n'est pas nouveau mais est le résultat d'un groupe de travail interne de l'administration qui est parti d'une réalité humaine. Le diagnostic sur les missions n'a pas pour objectif d'en supprimer, mais d'en reconquérir certaines, comme par exemple, la présence sur le terrain.

Evidemment, cet exercice de réorganisation n'est pas déconnecté du diagnostic sur le réseau, mais on ne souhaite pas imposer un modèle unique.

Notre sentiment est qu'en dessous de 15 à 20 agents, il est difficile de gérer le service par spécialités, ce qui oblige à une extrême polyvalence, souvent forcée, facteur de stress pour les personnels.

En revanche au delà de 50 agents, c'est la gestion de la structure elle-même qui devient compliquée.

Le modèle intégré proposé s'appuie déjà sur des SIE à plus de 30 agents.

La réorganisation des SIE est bien une question métier puisque l'objectif est de redonner de l'expertise, qui est le fondement pour limiter le stress généré par la polyvalence. Plusieurs modèles sont donc proposés au réseau, permettant de trouver un juste milieu entre polyvalence qui est facteur de stress et spécialisation à outrance qui est source de manque d'intérêt pour le métier.

La Direction générale est consciente du pic de charge très important qui a été généré par le CICE. D'ailleurs, elle se félicite de l'indice de satisfaction des partenaires, notamment au regard du délai de traitement des dossiers.

## ➡ INTERVENTIONS DE LA CGT

Les réponse de l'administration confirme notre analyse : l'objectif cible sera bien des SIE à 50 agents, les modèles intermédiaires n'ont d'autre but que d'accompagner la GPEEC. Ainsi, au fur et à mesure des départs en retraites et des mutations des uns et des autres, on adaptera la taille des structures à l'aide des schémas proposés, jusqu'à leur centralisation au niveau départemental, voire plus...

Cette méthode, ajoutée aux transferts des missions enregistrement au SPF, des procédures collectives aux PRS, de l'adossement des PRS aux DIRCOFI et à l'abaissement généralisé des seuils des téléprocédures et des paiements en espèces, fait apparaître toute la logique de convergence vers un resserrement rapide du réseau des SIE, en vidant cette structure de ses missions.

**Dans ces conditions, la CGT et les autres organisation syndicales ont décidé de quitter la séance afin de ne pas servir d'alibi aux directeurs pour engager les réorganisations des SIE, à l'instar de la méthode utilisée lors du CTR pour les changements d'horaires d'ouverture au public.**