

# LA DÉMARCHE STRATÉGIQUE DESTRUCTION MÉTHODIQUE DE LA DGFIP



**L**a démarche stratégique sera officiellement présentée par le Directeur Général, pour avis, aux représentants du personnel lors du Comité Technique de Réseau du mardi 9 juillet 2013. Il est pourtant surprenant que le document soit adressé aux participants du groupe de travail ministériel sur la Modernisation de l'Action Publique (MAP) qui se tient ce vendredi 5 juillet sous la présidence du Secrétaire Général des Ministères. Au nom de l'exemplarité de la DGFIP, peut-être ?

Pour **F.O.-DGFIP**, la démarche stratégique est la déclinaison logique de la MAP, doctrine qui derrière le vocable «modernisation» cache les termes «austérité budgétaire» et «destruction des services publics».

Voici donc les orientations de cette démarche stratégique par les extraits du document intitulé « Une stratégie de confiance » diffusé le 1<sup>er</sup> juillet dernier.

## UNE STRATÉGIE QUI DÉMANTÈLE LES SERVICES

« Extraits - Page 36 - Les responsables territoriaux sont les mieux à même, dans un cadre managérial et un pilotage national précis, d'adapter le fonctionnement des services et de décliner les grandes orientations de la DGFIP en fonction du contexte, des réalités du terrain et du dialogue social engagé localement : organisation de la direction ou des services locaux, modalités concrètes d'exercice des missions, méthodes de travail, définition de priorités, horaires et modalités de réception du public.

Extraits - Page 45 – Nous retenons une démarche pragmatique pour conduire la nécessaire adaptation de notre réseau...

...Notre méthode articule le cadrage de l'adminis-

tration centrale quant à les objectifs ou possibilités d'adaptation et les marges d'appréciation des directeurs au vu des situations locales.

*Dans le cadre d'un management de la responsabilité, nous confions aux responsables territoriaux le soin d'élaborer un schéma d'adaptation triennal des structures et du réseaudans leur département, fondé sur la triple approche accessibilité/expertise/attractivité géographique.*

*Ce schéma s'inscrit aussi dans la poursuite de la politique active de la rationalisation des implantations immobilières.*

*Ce document est établi sur la base d'un diagnostic de la situation existante, d'études d'impact, d'une consultation des différents acteurs et partenaires et d'une concertation étroite avec les cadres, les équipes de travail et les représentants des personnels. Il est phasé et prend en compte la soutenabilité de chaque projet, en intégrant les règles de gestion des ressources humaines et les contraintes budgétaires, immobilières et informatiques.*

*Ce schéma d'adaptation s'articule autour de modèles-types d'organisation définis au niveau national par l'administration centrale. Une boîte à outils, détaillant la méthode et les schémas d'adaptation possibles, est mise à disposition des directeurs.*

*Plusieurs types d'adaptation peuvent être envisagés dans le cadre du schéma triennal par les directions locales et les services nationaux, à la lumière du contexte local, des attentes des acteurs, des perspectives offertes aux agents et aux cadres :*

► **la fusion de services identiques** implantés sur le même site : cela peut concerner les services de publicité foncière (SPF), les services des impôts des entreprises (SIE), les services des impôts des particuliers (SIP) ;

► **l'adaptation du réseau** pour mieux organiser le travail des agents comme des chefs de service et améliorer le service offert aux usagers ou partenaires, en tenant compte en particulier des évolutions de la carte intercommunale ;

► **la spécialisation des services** dans un secteur, notamment les postes hospitaliers ;

► **les adaptations** qui résultent des choix effectués à la suite d'expérimentations (pôle enregistrement adossé à un service de publicité foncière, pôle patrimonial, cellule de gestion des procédures collectives) et des évaluations et études en cours (missions foncières et topographiques). »

## UNE STRATÉGIE QUI LIQUIDE LES DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES

« **Extraits - Page 16** - L'échelon régional devient le territoire-clé de la politique immobilière. La région constitue en effet le bon équilibre pour atteindre une masse critique tout en maintenant un lien fort avec les territoires et les réalités locales.

Le rôle du responsable régional de la politique immobilière (RRPIE) en appui du préfet de région est renforcé : il dispose de l'ensemble des leviers lui permettant de mettre en œuvre efficacement les orientations définies au niveau territorial.

**Extraits - Page 46 - Les spécificités des directions régionales sont reconnues et valorisées.**

La DGFIP s'inscrit, par l'action de ses DRFiP, dans la dynamique régionale :

► de l'Etat territorial, avec les compétences confiées au Préfet de région ou aux agences régionales de santé ;

► des politiques publiques en matière économique, sanitaire, d'emploi ;

► des autres acteurs institutionnels organisés au niveau régional ou supra-régional : chambre régionale des comptes, fédérations professionnelles, des experts comptables et commissaires aux comptes, des notaires, organismes consulaires...

Dans ce cadre de référence, les DRFiP remplissent certaines missions spécifiques : missions économiques, politique immobilière de l'Etat, relations avec l'ARS, notamment. »

**Extraits – Page 46 - Des missions d'expertise sont confiées aux DRFiP** mais aussi à des départements ressources, au regard d'un besoin de compétence spécifique ou pour améliorer les conditions d'exercice de certains métiers. Tel est déjà le cas du second examen des rescrits et de la ges-

tion des agréments fiscaux. La démarche peut être étendue à d'autres missions comme le contentieux juridictionnel, la gestion des concours, les analyses financières par la MEEF ou les évaluations domaniales.

## UNE STRATÉGIE QUI RENFORCE LE RÔLE DES DÉLÉGUÉS DU DIRECTEUR GÉNÉRAL ET L'INTERRÉGIONALISATION

« **Extraits - Page 46 - La mission d'interface et d'animation des délégués du directeur général, ses représentants directs dans le réseau, est recentrée sur les domaines suivants:**

► Le dialogue de performance globale et le volet budgétaire : dans le cadre du BOP interrégional, les délégués préparent le BOP (volet performance et volet budgétaire), les comptes rendus de gestion et les soumettent aux contrôleurs financiers et budgétaires en région ;

► L'examen des schémas d'adaptation triennaux du réseau et leur suivi, ainsi que l'animation de l'accompagnement du changement dans le cadre de la stratégie numérique ;

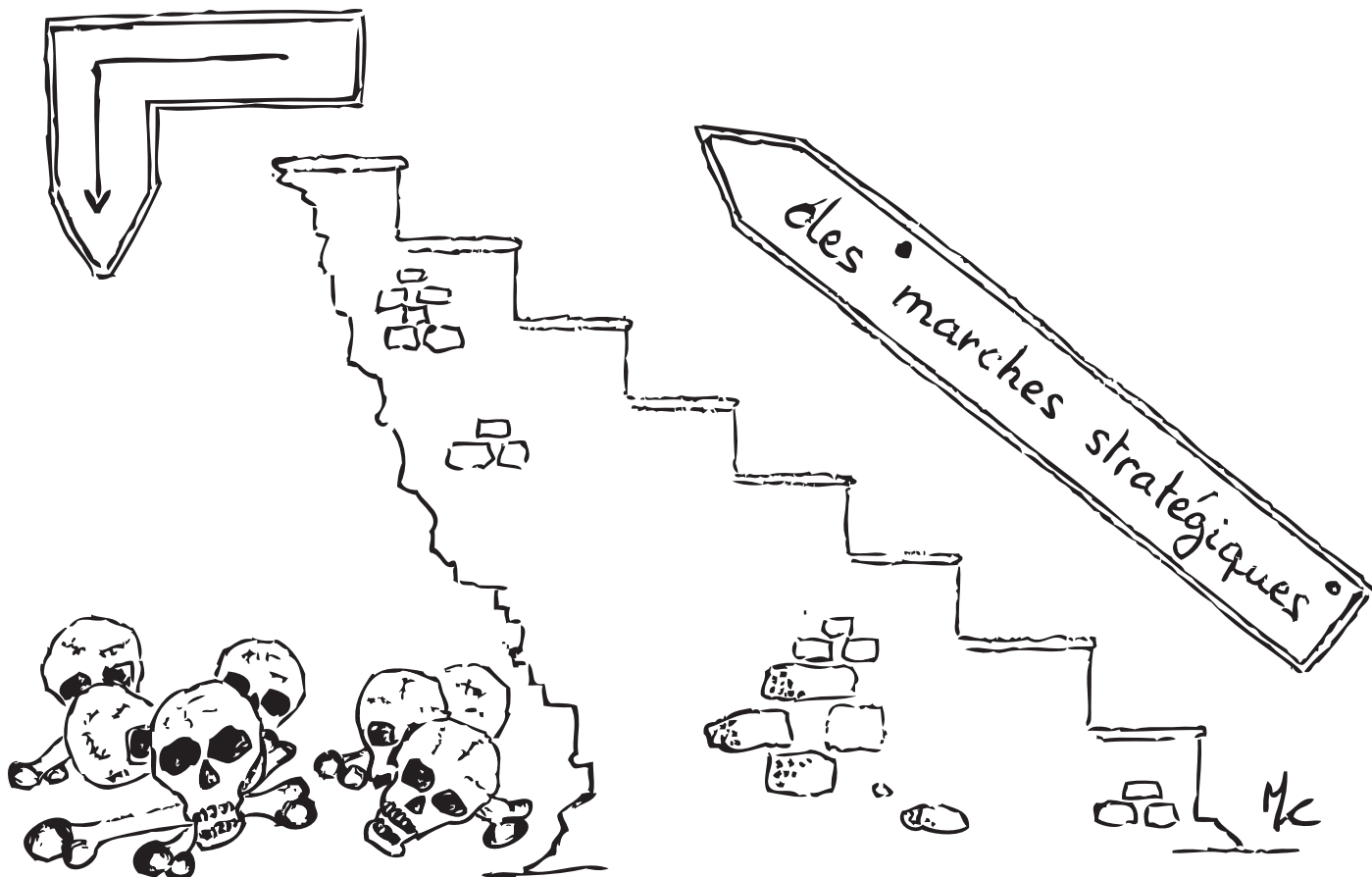
► Le rôle de coordination du responsable interrégional de l'audit, placé sous l'autorité du délégué, est renforcé dans les domaines de la supervision et de l'exploitation, et se voit adjoindre un ou deux auditeurs afin de diligenter des audits interrégionaux dans le cadre du plan national ou à l'initiative du délégué.

► Les délégués contribuent à la stratégie de déconcentration grâce à une fonction précisément définie de relais du service des ressources humaines en ce qui concerne notamment la détection des potentiels et le parcours des cadres supérieurs, la préparation des mouvements de cadres dans l'interrégion, le soutien aux centres interrégionaux de formation.

► La mutualisation professionnelle de nature stratégique »

## UNE STRATÉGIE QUI RECHERCHE EXCLUSIVEMENT LES ÉCONOMIES AU DÉTRIMENT DES AGENTS, DES MISSIONS ET DU RÉSEAU

« **Extraits – page 49 - L'impératif de soutenabilité** Nous participons à l'effort collectif en réalisant là où c'est possible des économies de fonctionnement, en répartissant de manière équitable notre contribution sur les emplois, et en renforçant la maîtrise de nos processus et de notre organisation budgétaire.



### Le plan d'économies de la DGFIP

*Afin de contribuer à la soutenabilité du budget de la DGFIP et de ses déclinaisons déconcentrées, un plan d'économie et de productivité est préparé chaque année portant notamment sur l'affranchissement et tirant les bénéfices de la rationalisation de l'implantation des services, de la dématérialisation et des mesures de simplification. Sa déclinaison dans le réseau est supervisée par les délégués du directeur général. »*

### UNE STRATÉGIE QUI N'INSPIRE PAS CONFIANCE

Pour n'effaroucher personne, la présentation de la démarche stratégique masque la brutalité des actions que le Directeur Général entend mettre en œuvre.

L'objectif consiste donc à reformater l'organisation de la DGFIP et de son réseau de proximité selon un schéma qui permettra d'en réduire les coûts de fonctionnement et d'absorber les suppressions d'emplois, puisque notre administration a été condamnée à la peine perpétuelle dans ce domaine par les gouvernements successifs.

Pour **F.O.-DGFIP**, nous sommes aux antipodes d'une stratégie de développement du service public comptable, fiscal, économique et foncier de la Direction Générale des Finances Publiques.

Cette stratégie marque donc le recul du service public républicain et participe à l'émergence d'une balkanisation de la République, rejoignant ainsi le but de l'Acte III de la décentralisation.

**BULLETIN  
D'ADHESION**



NOM : ..... PRÉNOM : .....

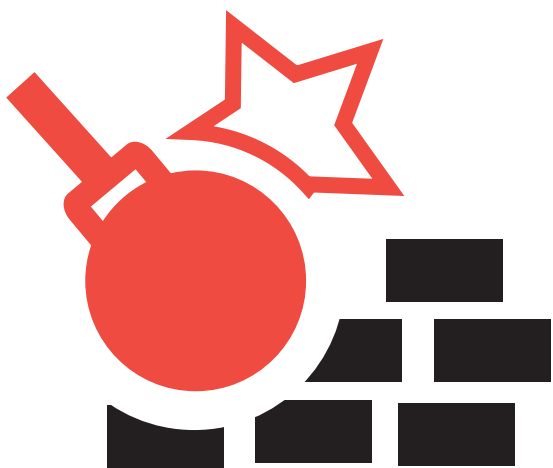
N° DGI ou N° AGORA : ..... ADRESSE MÊL : .....

GRADE : ..... QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : ..... %

AFFECTATION : .....  
déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à ..... le .....  
(signature)

→ 66 % de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu



LA DÉMARCHE STRATÉGIQUE  
**DESTRUCTION**  
**MÉTHODIQUE**  
**DE LA DGFIP**

POUR **FO** la force syndicale **DGFIP**  
**IL FAUT METTRE FIN À CETTE**  
**DANGEREUSE STRATÉGIE,**  
**APPLICATION DE LA MAP.**

Exigeons que les missions exercées par la DGFIP soient maintenues dans leur intégralité et l'arrêt des réorganisations et des restructurations, ainsi que :

- ▶ le maintien de l'ensemble du réseau de proximité, soutenu et dirigé par des directions départementales conservant toutes leurs prérogatives ;
- ▶ l'arrêt des suppressions d'emplois ;
- ▶ le maintien de tous les droits et garanties du Statut général, des statuts particuliers et du Code des Pensions ;
- ▶ le calcul de la pension de retraite sur l'indice détenu au cours des 6 derniers mois d'activité.