



LE PÈRE NOËL NOUS FOUT LES BOULES !



Mercredi 9 Décembre 2020

Ce groupe de travail s'est tenu en mode visioconférence, présidé par le directeur du SRE. **Aucun membre des services de gestion des personnels de la Direction Générale n'était présent.**

L'ordre du jour de ce GT était consacré spécifiquement à la **réorganisation des Centres de Gestion des Retraites (CGR)**. Subie par les agents DGFIP concernés, cette restructuration du réseau des CGR va avoir pour conséquence une mobilité contrainte géographique et/ou fonctionnelle pour nombre d'entre eux.

Pour autant, aucun membre des services de gestion des personnels de la Direction Générale n'était présent pour évoquer le volet emploi de cette restructuration.

**Un regroupement
de sites pour maintenir
des équipes de
taille suffisante.**

Il s'agit d'un changement des processus métiers avec simplification et dématérialisation. En effet, beaucoup d'éléments nécessaires à la liquidation de la pension sont collectés en amont via le compte ENSAP des agents. 40%

des pensions civiles et militaires de retraite (PCMR) passeront en auto. Les gains de productivité et la décroissance des effectifs entraînent un regroupement de sites pour maintenir des équipes de taille suffisante.

Les CGR prennent en charge les titres de pension et leurs accessoires, appliquent les retenues et effectuent les règlements mensuels, ils créent le dossier lors de la prise en charge de pension, contrôlent la liquidation et périodiquement les droits au paiement des pensions. Ils tiennent aussi la comptabilité des dépenses de pension.

**Le réseau métropolitain
se compose depuis 2011
de 12 CGR.
4 sites sont maintenus :
Rennes, Nantes, Tours
et Limoges.**

Le Centre Service Retraite (CSR) a pour mission d'assurer la gestion à distance avec les pensionnés de l'État par les modes téléphonique et courrier électronique. Sa compétence nationale s'exerce sur tout le territoire (métropolitain et ultra-marin). Il assure l'information générale des pensionnés et apporte

les précisions sur la situation des pensionnés au regard de la teneur de leur dossier.

Le réseau métropolitain se compose depuis 2011 de 12 CGR, dont 2 assurant en plus la mission du CSR (Bordeaux et Rennes). 4 centres sont implantés outre-mer et 1 rattaché à la Direction Spécialisée des Finances Publiques pour l'Étranger (DSFIPE).

**Dès le 1er janvier 2022,
6 fermetures de CGR
sont programmées.**

Cette réorganisation s'inscrit dans le cadre de la relocalisation des services des finances publiques, nouveau nom de la « démétropolisation », et dans le but selon l'administration d'améliorer l'efficacité des CGR-CSR. 4 sites sont maintenus : Rennes, Nantes, Tours et Limoges.

Dès le 1^{er} janvier 2022, 6 fermetures de CGR sont programmées. Les CGR de **Paris, Ajaccio et Fort-de-France ferment** et leurs missions sont transférées à **Nantes-Châteaubriant**. Le CGR actuel de Nantes viendra en soutien au site de Châteaubriant pour la formation, le tutorat. Les CGR de **Montpellier et Clermont-Ferrand ferment** et leurs missions sont transférées à Limoges. Le CGR de **Marseille** voit ses missions transférées à Rennes. Les missions CSR de **Rennes et Bordeaux** sont transférées vers le nouveau CSR de **Laval**.

Lors de ce GT, aucun document concernant le volet « emploi » de ces réorganisations n'a été produit aux organisations syndicales.

Ces restructurations de janvier 2022 seront complétées en **janvier 2023** par de nouvelles réorganisations. Toutes ne sont pas encore cadrées.

Néanmoins, sont d'ores et déjà prévues : la fermeture des CGR de Toulouse, Lille, Bordeaux, Polynésie Française, Nouvelle Calédonie, Saint Denis de la Réunion.

Le sort du service CGR de la DSFIPE n'est pas encore arrêté à ce jour.

Lors de ce GT, aucun document concernant le volet « emploi » de ces réorganisations n'a été produit aux organisations syndicales. Le directeur du SRE a néanmoins précisé que cette nouvelle organisation prévoit un effectif réduit, et de ce fait des suppressions d'emplois sont prévues.

La bascule technique des CGR est prévue pour le 1^{er} janvier 2022, mais l'installation des agents sur leur nouvelle affectation s'effectuera dans le cadre du mouvement de mutation du 1^{er} septembre 2021.

Ce calendrier permettra 4 mois de formation (théorique, pratique, tutorat etc.), un soutien rapproché (technique, assistance rapprochée et formation sur place) sera possible entre le site de Nantes et Châteaubriant.

Nous avons vivement dénoncé le fait que la Direction Générale ne participe pas à ces travaux.

Tout au long de ce Groupe de Travail, notre délégation **F.O.-DGFIP** est intervenue à plusieurs reprises.

Tout d'abord nous avons vivement dénoncé le fait que la Direction Générale ne participe pas à ces travaux. En effet, autant l'aspect « métier » de cette réforme a été clairement exposé par la direction du SRE, autant les règles de gestion des RH sont demeurées très floues, c'est pourquoi il eût été indispensable qu'un représentant des services RH de la DG soit présent afin de répondre à nos nombreuses interrogations.

Cela traduit malheureusement toute la considération de notre Directeur Général pour ses agents !

**La communication a été
elle aussi confinée,
et depuis elle ne sort
que masquée !**

De plus, nous avons exprimé le désarroi des agents des CGR apprenant 8 jours avant ce groupe de travail qu'ils devaient exprimer d'ici le mois de janvier prochain un vœu, ou plutôt une obligation de mutation dans le cadre de la suppression de leur service.

La communication a été elle aussi confinée, et depuis elle ne sort que masquée !

Le calendrier très serré présenté soulève bien sûr des inquiétudes chez les agents concernés par la 1^{ère} phase qui leur impose de faire un choix, suivre leur mission engendrant une mobilité géographique, ou choisir la mobilité fonctionnelle, dans un délai très bref, à savoir avant la fin de la campagne de mutation vers le 20 janvier 2021 !

Les agents qui demeureront sur leur direction d'origine auront l'obligation d'assurer leur mission au CGR jusqu'au 31 décembre 2021 afin d'assurer le paiement des pensions et la clôture de l'exercice dans les meilleures conditions.

**On vous met dehors,
mais restez un peu
quand même !**

Cette annonce « détonante » traduit elle aussi le manque de considération pour les agents : en effet, dans l'hypothèse d'une mobilité contrainte tout en restant sur son département à compter du 1^{er} septembre 2021, l'agent sera néanmoins contraint de rester sur son ancienne affectation jusqu'au 31 décembre 2021. Ainsi, durant les 4 derniers mois il sera compliqué de suivre une formation dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle. On vous met dehors, mais restez un peu quand même !

Bien évidemment des garanties et des priorités d'affectation existent. Ainsi, un accompagnement financier est prévu pour celui qui suivra sa mission et donc optera pour la mobilité géographique et, dans une moindre mesure pour la mobilité fonctionnelle. Mais, quoi qu'il en coûte cela ne peut pas tout résoudre !

**Dans la perspective de
cette transformation,
2 scénarios peuvent être
envisagés.**

En marge de ces discussions sur la réorganisation des CGR/CSR, nous avons évoqué et essayé d'obtenir des informations quant à l'avenir du SRE.

Le projet de réforme des retraites prévoit en son article 53 la transformation du SRE en EPA (Établissement Public Administratif), qui sortirait donc du giron de la DGFIP.

S'il y a passage en EPA, le projet de loi prévoit que l'ensemble du personnel du SRE

soit repris dans l'EPA mais aucune garantie ne nous a été donnée.

Dans la perspective de cette transformation, 2 scénarios peuvent être envisagés : soit l'EPA reprend seulement le SRE soit l'EPA reprend le SRE + CGR/CSR, ce qui sous-entend qu'il assure la liquidation et le paiement des pensions.

**Le directeur du SRE
a refusé de se prononcer
sur l'avenir du SRE
et du réseau CGR/CSR.**

Toute cette transformation du service retraite de l'État est déjà en cours, le changement des applications de paiement obligatoire au 1^{er} janvier 2023 est mis en œuvre dans le cadre de la mutualisation avec la Caisse des Dépôts et Consignations, gestionnaire de divers régimes de retraite, notamment la CNRACL (Caisse Nationale de Retraites des agents des Collectivités Locales).

Le directeur du SRE a refusé de se prononcer sur l'avenir du SRE et du réseau CGR/CSR.

Il est cependant à craindre que cette nouvelle organisation des Centres de Gestion des retraites déjà fortement perturbante pour les personnels en cause ne constitue les prémices d'une restructuration de plus grande ampleur à moyen terme.

Le Directeur Général de la DGFIP est en train de vendre son Nouveau Réseau de Proximité auprès des collectivités locales, il distribue son personnel comme le Père Noël distribue ses cadeaux. Mais à court terme les élus locaux risquent de déchanter en les déballant.

**UNE RÉFORME PEUT
EN CACHER UNE AUTRE...**

Suspendue en affichage officiel la réforme des retraites avance tranquillement à bas bruit. Pour mémoire, cette réforme a été réputée votée en début d'année au moyen de l'article 49-3 de la Constitution qui autorise l'adoption d'un texte sans vote des députés. Ce passage en force a été décidé lors d'un Conseil des Ministres relatif à la gestion de la pandémie de la Covid 19 à un moment où il était permis de penser qu'il existait peut-être d'autres urgences sanitaires notamment. « En même temps » avait été adopté un projet de loi organique instaurant une « règle d'or » soit l'équilibre du nouveau régime sur 5 ans.

Et que dire de l'adoption par la majorité au Sénat d'un amendement au PLFSS (Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale) pour 2021 ? Il prévoit de repousser l'âge légal de départ à 63 ans pour la génération née en 1965 et l'allongement de la durée de cotisation à 43 ans ajoutant ainsi une dose de paramétrique à une réforme systémique.

Certes, cet amendement n'a, a priori, que peu de chances de succès à l'Assemblée nationale et les textes votés en début d'année nécessitent de nombreuses dispositions réglementaires pour devenir opérationnels. A voir l'empressement de la DGFIP, les décrets et ordonnances sont certainement en cours de rédaction pour s'appliquer le moment venu. Le Gouvernement semble ignorer la demande formulée par les 5 confédérations syndicales y compris les moins critiques sur le projet. Elles y rappelaient à juste titre que priorité doit être donnée à la relance et à l'emploi. Il n'y a que les idéologues pour croire encore que c'est en demandant à ceux qui ont un emploi de travailler plus longtemps que l'on en créera pour les plus jeunes. C'est pourtant là qu'est l'urgence et pas dans la mise en œuvre d'une réforme injuste, mal préparée, mal discutée et mal votée.