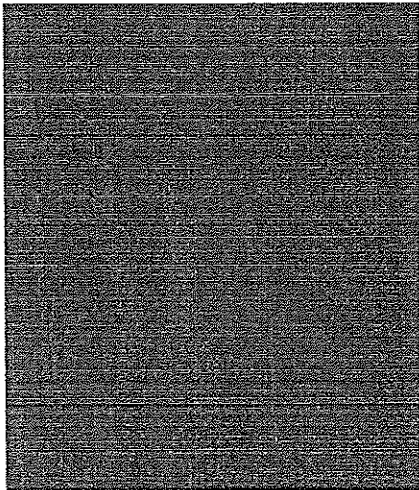


DRFiP d'Île-de-France et  
de Paris

## *DRFiP de Paris* **Le réseau en 2022**



Réunion du 11 juin 2019

## SOMMAIRE

**Les étapes du projet**

**Les principes directeurs du projet**

**L'accompagnement RH**

## 1. Les étapes

- L'annonce faite par le Ministre de l'Action et des Comptes publics lors de son discours aux cadres du Ministère le 11 juillet 2018 :

### Réorganisation du réseau de la DGFIP à échéance 2022

- La préfiguration de l'organisation cible dans 7 départements (Limousin, Nord Pas-de-Calais, Loir-et-Cher et Loiret) à l'automne 2018
- L'élaboration d'un cahier des charges national définissant les lignes directrices pour l'ensemble des directions en décembre 2018
- La remontée des propositions des directeurs au bureau SPIB-1B en mars 2019
- Une concertation ouverte à partir de juin 2019 [Préfet, élus, cadres, organisations syndicales et professionnelles, agents] et devant s'achever à l'automne.

3

## 2. Les principes directeurs

- Objectif :

### Construire un nouveau Réseau

- intégrant l'évolution des usages et des process de travail (par ex la dématérialisation)
- regroupant les petites unités ne permettant plus un exercice satisfaisant des missions
- offrant un service public approprié aux zones rurales et/ou défavorisées
- contribuant à l'équilibre du Territoire

4

## **2. Les principes directeurs**

### **- Les deux composantes du projet**

#### **Au niveau infra-départemental :**

- Une nouvelle géographie des implantations conduisant à sortir des emplois du chef-lieu pour les localiser dans les villes moyennes
- Une nouvelle offre de service augmentant les points de contact sous toutes les formes

#### **Au niveau national :**

##### **La « démétropolisation »**

- le transfert de tâches des métropoles vers d'autres territoires
- 9 métropoles identifiées, dont la « plaque parisienne » : administration centrale et services déconcentrés

5

## **2. Les principes directeurs**

### **• La méthode de construction du nouveau réseau**

- Une vision pluriannuelle avec une mise en œuvre progressive
- La concertation en interne
- La concertation avec les élus

### **• Des réunions d'approfondissement entre juin et octobre**

6

## 2. Les principes directeurs

- **Les orientations**

- Organisation revisitée du secteur public local : services de gestion comptable et conseillers aux décideurs locaux
- Regroupement des trésoreries hospitalières pour correspondre au périmètre des groupements hospitaliers de territoire (GHT)
- Regroupement des SIP et des SIE, d'une taille d'environ 50 ETP
- Resserrement des SPF

7

- **Les paramètres**

- en tenant compte des diminutions d'emplois probables à l'horizon 2022
- en augmentant les points de contacts auprès de la population : un accueil de proximité de la DGFIP par canton permettant un accès aux services publics à moins de 30 min : services traditionnels de la DGFIP, participation de la DGFIP au réseau des maisons France services ou dans tout autre lieu mutualisé (par ex mairies)...

8

- **Les hypothèses retenues pour la construction du réseau cible parisien :**

Des services d'une taille d'environ 50 ETP en 2022

Les perspectives d'évolution des métiers prises en compte

Des hypothèses de réduction d'emplois

- **La démétropolisation**

- La méthode : aucune mobilité forcée ni de délocalisation de service complet MAIS transfert de tâches des services concernés tenant compte du taux d'évaporation naturelle ;

- Les missions identifiées dont certaines tâches seront transférées de Paris vers d'autres directions :

- Publicité foncière

- C.S.P. des impôts des particuliers

- Service des impôts des entreprises

- Les tâches précises, les départements d'accueil et les modalités d'organisation ne sont, à ce stade, pas déterminés.

### 3. L'accompagnement RH

- Pour les agents

Selon les engagements pris par le ministre, pas de mobilité forcée hors département

- un dispositif d'accompagnement à la mobilité géographique : la prime de restructuration de service avec un nouveau barème
- une garantie de rémunération (complément indemnitaire d'accompagnement) qui pourra être versée dans la limite de six ans maximum pour une même opération de restructuration

Le cas échéant, une indemnité en cas de départ définitif

En cas de changement de métier, un accompagnement sera réalisé, notamment en matière de formation

### 3. L'accompagnement RH

- Pour les cadres

Les cadres concernés par les évolutions projetées bénéficieront de l'ensemble du dispositif d'accompagnement financier

Les orientations du prochain cycle GPEEC des A+ (2020-2024) :

- Un renforcement de l'attractivité des postes administratifs pour un parcours de carrière plus diversifié et plus individualisé et l'indiciation de postes administratifs
- Un renforcement de la lisibilité des parcours de carrière
- Un accompagnement renforcé, notamment en matière managériale



## **La conduite de la concertation**

- **Un engagement décalé de quelques jours**
- **Des réunions régulières d'approfondissement**
- **Une finalisation du schéma à l'automne**