

SERVICES RH : LE GRAND CHAMBOULE-TOUT

La CGT Finances Publiques, est intervenue pour obtenir des clarifications de la part de l'administration quant au volume des effectifs affectés dans les Centre de Ressources Humaines (CSRH) et au sein du Service d'Information aux Agents (SIA). Elle a demandé que la Direction indique le nombre d'agents dans chaque centre et les impacts quant aux règles de gestion et de fonctionnement de ces services (modules horaires, régime indemnitaire).

Nous avons également demandé à l'administration quels seront les impacts de cette nouvelle organisation sur les Services Liaisons Rémunérations (SLR). Nous avons demandé à ce que l'attribution de la PRS à tous les agents concernés, qu'il s'agisse de ceux perdant leur mission ou de ceux qui y arrivent.

Enfin, la CGT Finances Publiques a insisté sur l'enjeu que représente la bascule sur un système d'information qui impactera la vie des agents dans leur ensemble, qu'il s'agisse de leur gestion administrative et de la paye. A ce titre, il est essentiel que l'administration ait conscience qu'elle ne peut pas se permettre la moindre erreur lors de la bascule de cette dernière.

La direction générale a indiqué que depuis la précédente réunion du 6 décembre 2016 beaucoup de choses ont avancé, mais que de nombreux éléments importants (notamment sur le plan informatique) sont encore à mettre en œuvre pour une bascule devant s'étaler entre juin 2018 et le 1^{er} janvier 2019.

Elle indique ainsi vouloir prendre le temps de s'assurer que les choses se réalisent bien, ce qui nécessite des travaux longs et compliqués. Elle travaille également sur l'organisation des services qui seront impactés (RH locaux, CSRH, SIA), avec encore des points de vigilance comme celui du circuit de la dématérialisation des pièces justificatives.

Les opérations se réaliseront donc en paliers étalés de juin à décembre 2018.

Concernant les effectifs, la direction générale indique que 450 emplois seraient concernés, à raison de 35 à 40 par CSRH, et de 50 environ pour celui du SA-RH et de 50 également pour le SIA de Melun. Les transferts se feraient à volume constant, toutefois il convient de regarder pour les directions concernées le ratio entre les apports bruts (dont la création du CSRH donc) et les suppressions nettes (liées aux autres opérations dans chacune des directions).

Elle se veut rassurante sur les effets sur l'emploi d'une manière générale. Elle indique que ces transferts se feraient au réel, les gains de productivité attendus étant sur une projection à moyen termes, comme elle l'a indiqué dans sa réponse à la Cour des Comptes.

La gestion RH locale de proximité se verrait maintenue avec un seuil de 2 équivalents temps plein par direction. De fait, à la mise en place des CSRH en septembre 2018, les ponctions seraient opérées sur les grosses directions. Ces éléments seront à confirmer lors du CTR emploi de novembre prochain.



I. Le choix des CSRH : une logique d'économie

L'administration indique avoir déterminé les directions accueillant un CSRH selon 3 critères :

- ▶ Les possibilités immobilières, avec la présence de bâtiments domaniaux disponibles et nécessitant peu de travaux ;
- ▶ L'attractivité des résidences au regard des demandes de mutation ;
- ▶ « L'aménagement du territoire » en privilégiant des villes moyennes pour ne pas accentuer le phénomène de concentration dans les grandes agglomérations (exception notable avec Bordeaux et Lille).

II. Gestion des transferts d'emplois liés à la mise en place des CSRH

Les CSRH et le SIA vont être pourvus en effectifs à compter du 1^{er} septembre 2018, à l'occasion du mouvement de mutation annuel. L'essentiel des effectifs serait composé d'agents de catégorie B (2/3 environ).

Les modalités d'affectations ont été présentées selon les règles de gestion en vigueur au moment de ce groupe de travail :

- ▶ Cadres A : Direction – RAN – Mission/structure Direction – *Service selon décision du directeur*
- ▶ Cadres B : Direction – RAN – Mission/structure Direction – *Service selon décision du directeur*
- ▶ Cadres C : Direction – RAN – Mission/structure Gestion fiscale ou Gestion des comptes publics (*selon identification des emplois dans le TAGERFIP*) – CAP locale Direction – *Service selon décision du directeur*

Les affectations au SIA de Melun seront pourvues au niveau local

Il n'y aurait pas de règles de priorité spécifiques pour les agents en service RH concernés par la restructuration de leur service. La direction générale indique qu'elle pense ne pas avoir à rencontrer de situation de refus de rejoindre la mission compte tenu des projections sur les départs en retraites prévisibles. Elle table également sur le peu d'attrait pour une mobilité géographique des agents concernés.

A. Cas des agents en service RH dans un département qui n'aura pas de CSRH

Les agents ne bénéficient d'aucune priorité pour suivre la mission. Ceux qui désireraient éventuellement le faire doivent passer par le mouvement national, en sollicitant une affectation « Direction », mais comme les services ne sont ni identifiés ni fléchés, l'affectation sur la chaise serait alors au bon vouloir du directeur...

La direction générale encouragerait les directions locales à communiquer sur les compétences d'agent ayant travaillé en service RH et arrivant sur une direction comportant un CSRH, « *le bon agent dans le bon service...* »

Une forme d'affectation selon le profil qui ne dit donc pas son nom.

La règle générale serait que le directeur identifie les agents sur des emplois transférés au CSRH. Les modalités seraient les suivantes :

- ▶ Pour les A et B, changement de service au sein de la Direction sans nécessité d'une CAP locale. *Dans le cas où ce changement entraîne un changement fonctionnel nécessitant au moins 5 jours de formation, la PRS restructuration serait appliquée.*
- ▶ Pour les agents C, l'affectation étant sur la RAN, le maintien en direction n'est pas garanti, et reste au bon vouloir du directeur en fonction des emplois vacants correspondant à la mission d'affectation... Ils pourraient donc avoir à participer au mouvement local pour demander une affectation sur un autre service au sein de la même commune avec *attribution de la PRS possible selon les mêmes conditions. En cas de changement de commune, celle-ci pourrait se coupler à la PRS géographique.*

B. Cas des agents en service RH dans une direction accueillant un CSRH

Le directeur établirait la liste des agents concernés par le transfert au CSRH. Chaque agent sur cette liste serait prioritaire pour suivre, dans la limite du nombre d'emplois transférés. La logique est de faire prédominer le volontariat pour suivre la mission. L'affectation étant du ressort du directeur, aucun recours en CAP n'est possible.

Les agents pourront également solliciter une autre affectation selon les règles générales.

Les agents qui ne seraient pas transférés au CSRH et non maintenus au service seraient gérés comme indiqué supra.

C. Cas des agents en service RH dans une direction spécialisée située sur la RAN d'implantation d'un CSRH

Il s'agit des CSRH et directions suivants :

- ▶ Lille avec la DISI Nord et la DIRCOFI Nord
- ▶ Bordeaux avec la DISI Sud-Ouest et a DIRCOFI Sud-Ouest
- ▶ Clermont-Ferrand avec la DISI Centre et le siège de l'ENFIP
- ▶ Le SA-RH de Noisy-le-Grand avec le siège de l'ENFIP

Ces agents bénéficieraient d'une priorité pour suivre leur mission, selon la règle relative au transfert de missions entre directions sans changement de RAN. Cette priorité s'exercerait dans le cadre du mouvement de mutation à effet au 1^{er} septembre 2018 dans la limite des emplois transférés, le directeur du service RH transféré établissant la liste des agents concernés.

III. Organisation interne des CSRH et du SIA

Les portefeuilles seront répartis par pôles géographiques, et non par catégorie comme cela avait été un temps envisagé. Cela permettra d'avoir des interlocuteurs bien identifiés pour les directions dépendant du CSRH.

Les effectifs au sein des services ont été déterminés en fonction du nombre de dossier, sur la base d'un ratio de 300 dossiers par agent. L'administration se veut rassurante quant au fait qu'elle n'a pas suivi les préconisations de l'IGF qui recommandait 450 dossiers par agent.

On voit là la marge de gains de productivité escomptée à moyen terme...

Cas du CSRH au sein SA-RH de Noisy-le-Grand : interrogée par la CGT, la direction indique que le SA-RH sera une direction à part entière comme les autres, avec les services généraux habituels dont un service RH, et que le CSRH sera bien identifié à part dans l'organigramme fonctionnel.

Les effectifs du SIA ont été calibrés de façon empirique. Une expérimentation a été menée sur la DRFiP Paris, qui a permis de développer une foire-aux-questions pour les sujets les plus récurrents et un formuel pour les demandes plus précises de la part des agents.

L'administration s'enorgueillit d'une plateforme d'appel à destination de son public interne. La direction indique que ceci permettra également une anonymisation des demandes, tout en faisant savoir que les services RH locaux seront mis en copie des réponses.

Cherchez l'erreur sur l'anonymat qui pointe du doigt...



IV. Formation des agents

La bascule va s'effectuer entre mai et décembre 2018. Les effectifs vont arriver dans les CSRH au 1^{er} septembre, ce qui permettrait de les former dans le quadrimestre.

L'administration indique que la formation se doit d'être suffisamment longue, mais également uniforme et s'effectuer de manière regroupée. Cependant, elle sera différente selon qui fait quoi.

Une première phase est d'ores-et-déjà en cours avec la formation des formateurs nationaux jusqu'en décembre 2017. Cela permettra ensuite de former les gestionnaires locaux de février à mai (9 jours en présentiel) en amont de la bascule.

Les agents en CSRH seront formés fin 2018, tout comme ceux du SIA, les deux parcours de formation étant distincts, mais sur des volumétries similaires (12 à 15 jours et de l'e-formation).

L'objectif de la direction générale est d'être opérationnelle au 1^{er} janvier 2019...



V. Impact sur les autres services RH locaux et les SLR

Les services RH locaux vont être déshabillés et perdre encore en compétences. Les transferts d'emplois vont ainsi les réduire à la taille critique. Un seuil de 2 équivalents temps plein serait instauré pour permettre de maintenir une gestion de proximité et assurer le suivi des agents en difficultés.

Si cela pose un socle pour les petites directions, cela signifie aussi que cela va essentiellement reposer sur les plus importantes en effectifs... Par ailleurs, la perte des compétences induites finira tôt ou tard par mettre à mal la qualité de la mission dans le réseau, et fait peser le risque d'une concentration ultérieure. La CGT a d'ailleurs fait remarquer que les annonces quant à une volonté de créer une DRH interministérielle, et le fait que notre ministère a été regroupé avec celui de la Fonction Publique ne laisser pas augurer grand-chose de bon.

Concernant les SLR, la direction indique un impact minimal. Un seul SLR par CSRH (soit 10 sur les 30 actuels) resterait en gestion des agents de la DGFIP. Le nombre de dossier DGFIP dans chacun des SLR étant « marginal » par rapport aux autres ministères en liaison-rémunération, ceux qui perdraient ne seraient que peu impactés selon l'administration. Aucun transfert d'emploi, ni aucune suppression, ne seraient prévus au niveau des SLR, mais des transferts de ministères entre les différents SLR seraient toutefois à l'étude.

La CGT ne partage pas cet optimisme, puisque les opérations CSRH vont également concerner à un moment donné l'ensemble des ministères, et donc avoir des répercussions sur notre réseau.



Je me syndique...

NOM : Prénom :
Date de naissance : / / N° DGFIP (AGORA) : Direction :
Service / Résidence : Grade : Échelon : Indice :
Tél. pro : Tél. perso (facultatif) :
A le / / Signature :

Tu peux nous joindre :

- ✉ par courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr ou dgfip@cgt.fr
- ☎ par téléphone : 01.55.82.80.80
- 📍 adresse : CGT Finances Publiques - Case 450 - 263, rue de Paris 93514 Montreuil Cedex