



SIRHIUS : UNE RH TOUJOURS PLUS PRÈS DES ÉTOILES



10 JANVIER 2017

A lors que s'annonce la 1ère réunion du Comité de Suivi (COSUI) de la démarche ergonomique dédiée aux futurs Centres de Services Ressources Humaines (CSRH) le 31 janvier prochain, la désintégration des services RH locaux est en marche avec le système d'information SIRHIUS.

En effet, à l'horizon du 2^{ème} semestre 2018, SIRHIUS se substituera à AGORA et GAT pour tous les agents des Finances Publiques. À partir de 2019, toute l'organisation de la mission RH de la DGFIP sera impactée par la création d'une dizaine de CSRH sur le territoire.

Un CSRH « pilote » est actuellement expérimenté à Tours.

SIRHIUS, ENFANT DE LA MAP

Le projet de système d'information des ressources humaines SIRHIUS a été lancé en 2006 au sein des ministères économiques et financiers, à la suite des audits de modernisation de l'époque.

Il vise à remplacer les différents systèmes d'information RH des directions de Bercy par une application unique, en entraînant le regroupement des services RH des différentes administrations de Bercy dans une quinzaine de CSRH (dont une dizaine pour la seule DGFIP).

Actuellement, et compte tenu des vicissitudes liées à l'abandon en 2014 de l'Opérateur National de la Paye (ONP) sur lequel SIRHIUS devait venir se connecter, seuls 60 000 agents du Ministère de l'Economie et des Finances (hors DGFIP) et du Ministère des Affaires Etrangères ont basculé dans SIRHIUS pour la gestion, le calcul indemnitaire et la préliquidation de la paye.

Rappelons qu'en 2010, bien avant le «plantage» de l'ONP, le calendrier prévisionnel de SIRHIUS prévoyait un déploiement débutant en 2012 pour s'achever en 2014 !

Au sein de Bercy, après les intégrations retardées mais effectives dans SIRHIUS de la DGDDI, de la DGCCRF, de l'INSEE et de la DGT, seule la DGFIP (74% des effectifs de Bercy) reste encore à quai. Cette dernière devrait rejoindre SIRHIUS en juin 2018.

Pour **F.O.-DGFIP**, ce projet SIRHIUS s'inscrit totalement dans la politique de Modernisation de l'Action Publique (MAP), confirmée dans la lettre des Ministres Moscovici et Cazeneuve en date du 29 octobre 2013 sur la mutualisation des fonctions support (RH, informatique, communication, achat, budget/comptabilité) au sein du Ministère des Finances. Ces mesures avaient un objectif affiché de gains en effectifs...

Pour **F.O.-DGFIP**, les regroupements produisent toujours les mêmes effets !

UNE SEULE FINALITÉ : RÉDUIRE LES EMPLOIS

La finalité clairement affichée de ce projet est de réduire les coûts de maintenance informatique et de réaliser d'importantes économies de fonctionnement...

Et, bien évidemment de réduire les effectifs, comme l'indiquent les ministres Sapin et Eckert dans leur réponse à la Cour des Comptes en date du 23 juin 2016 : « L'évaluation de 569 ETP économisés, dont 300 ETP à la DGFIP, est confirmée ».

Une fiche du CTL de juin 2014 de la DDFIP d'Indre-et-Loire, où est implanté le CSRH pilote, indiquait que SIRHIUS intégrerait « des règles de gestion et s'appuierait sur des processus RH harmonisés... ».

Pour **F.O.-DGFIP**, on ne saurait être plus clair sur la volonté ministérielle, outre de réduire les coûts, de niveler par le bas et passer par pertes et profits tous les acquis des agents de la DGFIP, tant pour l'indemnitaire que les règles de gestion et les statuts.

En faisant le lien avec le volet RH de PPCR, avec le RIFSEEP applicable au 1/1/2019 à la DGFIP (en 2018 pour les géomètres - cadastreurs) et surtout avec la volonté de la DGAFP de mettre sous sa tutelle la politique RH de l'ensemble des ministères, l'outil SIRHIUS arrive à point nommé.

SIRHIUS, UN PROJET À DEUX LAMES

Le projet SIRHIUS comporte 2 volets :

- ✓ la création de SIRHIUS proprement dite : un nouvel outil de la gestion RH commun à l'ensemble des directions concernées, intégrant des règles de gestion et s'appuyant sur des processus RH harmonisés et une intégration de la gestion administrative et de la paye,
- ✓ la mise en place d'une nouvelle organisation RH, couplée avec SIRHIUS: avec l'intégration d'un nouvel acteur de type CSRH (centre de services ressources humaines) en charge d'une partie de la gestion administrative, de la gestion des temps et de la rémunération des agents.

LA RH DU FUTUR

Les services RH, rebaptisés **FRHL** (Fonction RH Locale), des directions locales seront recentrés sur le suivi de la carrière des agents (mutations, évaluation, promotion), et ils continueront d'organiser le dialogue social, l'action sociale et la formation.

Le transfert des tâches de gestion courante du dossier et de la paye vers les CSRH permettra, selon la DGFIP, de renforcer le rôle de conseil RH au niveau local.

Les CSRH seront désormais les acteurs uniques de la gestion, dans le SIRH, du dossier administratif et du dossier comptable des agents relevant de leur périmètre d'activité.

Ils seront, à ce titre, chargés d'une partie de la gestion administrative dans les cas où celle-ci génère un impact en paye. Ils assureront également un rôle de contrôle de la régularité juridique des demandes des agents. Ils assureront enfin la totalité des missions de pré liquidation de la paye.

Les CSRH seront responsables de la qualité des données dans le dossier administratif et comptable des agents. Ils répondront aux questions émanant du Service d'Information aux agents (SIA), le cas échéant, et aux questions des Services RH locaux.

Ils animeront, dans leur sphère d'intervention, le réseau des directions qui leur ont confié la gestion des dossiers de leurs agents. Les CSRH seront des services de direction composés en moyenne de 40 à 50 agents.

9 CSRH sont d'ores et déjà prévus pour le 1^{er} janvier 2019 : Saint Brieuc (22), Tours (37), Saint - Etienne (42), Bordeaux (33), Montpellier (34), Clermont-Ferrand (63), Lille (59), Arras (62), DRESG Noisy. Un 10^{ème} CSRH est prévu dans le Grand Est.

Un Service d'Information aux Agents (SIA) sera créé à Melun (77) et aura un périmètre national. Il s'agira d'une plateforme téléphonique accessible à tous les agents, dès lors qu'ils n'auront pas eu de réponse de leur service RH local,

Le Pôle National de Soutien au Réseau RH de Toulouse et les bureaux métiers de la DG feront

également partie du dispositif.

Pour **F.O.-DGFIP**, et comme sur d'autres pans d'activité (Dépense avec les CSP Chorus, Domaines avec les P.E.D, trésoreries avec les SAR, Brigades départementales de vérification vers les DIRCOFI), la DG adopte un mode de fonctionnement et d'organisation en « grands comptes » à un échelon supra départemental, voire régional, le tout dans une logique de rationalisation budgétaire et de coupes dans les effectifs clairement affichée.

Pour **F.O.-DGFIP**, la question de l'existence même d'un service RH local dans chaque direction se pose à moyen terme avec la création des CSRH et du SIA. Après les services Dépense démantelés par Chorus, c'est au tour des services RH d'être puzzleisés !

Là encore, l'objectif affiché est de « professionnaliser » et « rationaliser » en se vantant de « recentrer la mission RH locale sur l'accompagnement et le conseil personnalisé ».

Pour **F.O.-DGFIP**, malgré les efforts consentis par nos collègues des Services RH, dans un environnement de règles de gestion instables, c'est l'aveu par le Directeur Général que les services sont enfoncés. La personnalisation annoncée ne doit pas masquer les pratiques actuelles de certaines directions locales qui arbitrent des cas individuels sans le moindre souci d'humanité.

Comme pour toutes les autres missions, l'éloignement favorisera t'il la proximité ?

LES AGENTS RH SATELLISÉS

Sur 2 225 ETP affectés sur la mission RH de la DGFIP, 1 500 seront impactés par SIRHIUS, dont 500 directement transférés vers les CSRH créés.

Pour **F.O.-DGFIP**, il y a fort à parier que le réservoir d'emplois dans lequel puisera la DG pour trouver les 300 ETP à économiser (réponse des ministres à la Cour des Comptes en date du 23 juin 2016) se situera dans les services RH locaux.

De ce postulat à la liquidation des services RH départementaux au motif d'une possible « taille critique » à déterminer, il n'y a qu'un pas !

Le ministre Sapin attend un « retour sur investissement » de cette nouvelle organisation et vise un « dimensionnement des CSRH basé sur une norme de productivité ».

Des bribes d'information que nous avons pu glaner ressortent les données suivantes :

- ✓ Les agents affectés dans les nouveaux CSRH bénéficieront, selon la DG, de l'indemnitaire « services de direction »,
- ✓ Les affectations en CSRH ne se feraient pas au profil ni au choix...mais la vigilance est de mise à ce stade sur de tels engagements,
- ✓ Les agents RH qui ne suivraient pas la mission en CSRH pourraient rester en place (mais attention à une « taille critique ») ou seraient alors en surnombre en ALD.

Malgré les propos lénifiants de la Direction Générale, F.O.-DGFIP considère que les agents de la DGFIP aient à craindre des zones de turbulences lors de la mise en orbite de SIRHIUS et qu'ils devront être très attentifs sur l'intégralité des données personnelles transférées.

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