



3<sup>ème</sup> comité de suivi de (COSUI) de l'étude ergonomique  
« projet centres de service ressources humaines (CSRH) »

# LE TOURS EST JOUÉ !



**24 JUILLET 2017**

Le tour est joué, serait-on tenté de dire à l'issue de ce cycle de comités de suivi ! L'objet de ce troisième COSUI était de présenter aux organisations syndicales le diaporama de restitution des recommandations réalisé par le cabinet d'ergonomie mandaté par la DGFIP.

Il préconise certains modes d'organisation, de circulation de l'information entre les services RH locaux, le Service d'Information aux Agents (SIA) et les 10 CSRH répartis sur le territoire.

Tout ceci s'est réalisé en mode « réduit », puisque cantonné aux 6 agents du site CSRH pilote de Tours et aux services RH des DDFIP 37 et 77.

## **SURPRISE : LES ERGONOMES CONFORTENT L'ORGANISATION CIBLE !**

Qu'avons nous appris de plus à cette 3<sup>ème</sup> réunion ? A vrai dire, pas grand chose que l'on ne pressentait déjà. La DGFIP est confortée dans son organisation cible, le reste n'étant qu'adaptation des nouveaux modes d'organisation du travail à l'outil SIRHIUS.

Les principaux points abordés :

- ▶ Préconisation des ergonomes d'une organisation du travail par portefeuilles plutôt que par type de processus (maladie, temps partiel, retraite etc...).

La DGFIP indique, sans surprise, avoir une préférence pour cette gestion par portefeuille au sein des futurs CSRH. En l'état des réflexions, la Mission Pilotage de Renovation de l'Organisation des RH (MPRO-RH) de la DGFIP opterait plutôt, mais sans avoir encore pris de décision définitive, pour une gestion par grade combinée avec des portefeuilles spécifiques et/

ou atypiques : DISI, contractuels, personnels DOM COM, cadres supérieurs par exemple.

Pour la DGFIP, la quantification des portefeuilles tournerait autour de 300 dossiers par agent d'un CSRH quand l'IGF en préconisait plutôt 400 ! Et la DGFIP de nous expliquer qu'elle aurait opté pour 300 dossier/agent au motif d'une forte proportion de nouveaux agents à former dans les CSRH.

Il est réjouissant de noter qu'au cas particulier, et au contraire d'autres missions, la DGFIP ne se croit pas obligée de suivre les injonctions de l'IGF...

Enfin, il a été indiqué que la constitution des portefeuilles devait aussi répondre, si possible, aux attentes des collègues des Services Liaison Rémunération (SLR).

- ▶ les ergonomes relèvent, de leurs échanges avec les agents expérimentateurs de Tours et Melun, un « besoin de sécurisation des tâches nécessitant la mise en place d'un contrôle interne adapté ».

## **UN CONTRÔLE INTERNE TROP SERIEUX POUR LE RESERVER AUX CHEFS!**

Deux scenarii sont avancés pour le contrôle interne : soit un agent dédié, soit un collectifs d'agents. La MPRO-RH précise que l'objectif premier est de sécuriser collectivement la paie, donc le contrôle interne ne doit pas reposer « sur les seules épaules des chefs ». L'outil SIRHIUS sécuriserait, selon la MPRO-RH, une grande partie des calculs indemnitaires en les automatisant.

Toujours selon cette dernière, Il y aura un contrôle mutuel dans lequel les agents des SLR trouveront

toute leur place. Les indicateurs doivent être là pour sécuriser les collègues et le périmètre des opérations sensibles de la paie sera abordé en groupe de travail.

A une question de **F.O.-DGFIP**, la MPRO-RH doit réfléchir à de nouveaux indicateurs et les sécuriser,

► « favoriser les interactions au cours des traitement de dossiers », en clair cela signifie que l'étude ergonomique a posé le problème des nouveaux schémas de circulation de l'information entre les RH locaux, le SIA et les CSRH. Il est donc proposé une « charte de fonctionnement » entre tous ces acteurs. A noter que le dossier administratif de l'agent restera dans les services RH locaux alors que le dossier comptable ira dans les CSRH.

La MPRO-RH a aussi annoncé des déplacements sur les lieux d'implantation des futurs CSRH à partir de la fin d'année 2017, soit à Saint Brieu, Tours, Saint-Etienne, Bordeaux, Montpellier, Clermont-Ferrand, Lille, Arras, DRESG Noisy et Metz.

Un groupe de travail à la rentrée précèdera le comité technique de réseau Emplois.

## L'IMPACT DES ANNONCES GOUVERNEMENTALES

**F.O.-DGFIP** a pris note de ces informations tout en s'inquiétant de la conséquence que les annonces gouvernementales sur le jour de carence et sur l'allongement possible des mesures PPCR pourraient avoir à l'ouverture de ces CSRH au 1/1/2019.

**F.O.-DGFIP**, même s'il est fondamentalement opposé à cette concentration du métier RH, n'en est pas moins soucieux du sort des personnels qui seront affectés dans les CSRH et au SIA de Melun. Et ce n'est pas l'exemple de l'unique CSRH des Douanes à Bordeaux qui nous rend optimiste.

La volumétrie supposée des CSRH (40 à 50 agents) sera t-elle suffisante compte tenu de ces nouveaux sujets d'actualité ?

Pas de réponse de la DGFIP, si ce n'est l'affirmation selon laquelle « on se met en configuration pour absorber PPCR

» et que le jour de carence « sera testé à iso-périmètre ».

Sur l'outil SIRHIUS et ses évolutions, la DGFIP aura t-elle les moyens de ses ambitions ? Rien n'est moins sur tant cela sera conditionné par les crédits alloués à l'informatique ministérielle. Le contexte actuel et à venir d'austérité budgétaire imposé à Bercy nous fait craindre un outil rapidement sclérosé, faute de moyens.

Sur la gestion en portefeuille dans les CSRH, **F.O.-DGFIP** considère qu'on réinvente l'eau tiède puisque de nombreuses tâches sont déjà réalisées ainsi dans notre réseau.

Il conviendra en tout cas d'être très attentif aux dimensionnements de ces portefeuilles, surtout compte tenu de l'hétérogénéité des niveaux de connaissance des agents affectés dans ces CSRH.

## QUEL DISPOSITIF DE FORMATION ?

Les quelques agents d'origine RH devront jouer les « sachants » pour les nouveaux arrivants. C'est pourquoi **F.O.-DGFIP** a demandé à la MPRO-RH qu'il en soit tenu compte dans leur charge de travail. L'administration est consciente qu'il ne faudra pas faire reposer toute la charge de la formation sur les seuls « sachants » et qu'il faudra penser un « dispositif volontariste de formation ».

Nous saurons rappeler cet engagement lors du ou des groupes de travail programmés à l'automne 2017.

Sur le contrôle interne, **F.O.-DGFIP** a exigé de la MPRO-RH qu'elle ne tombe pas dans la dictature des indicateurs, surtout dans des structures nouvelles de ce type.

Là comme sur d'autres missions, la DGFIP avance, sure de son fait, et considère que la concentration permettra de travailler mieux tout en réduisant à néant la proximité de service à l'agent.

**F.O.-DGFIP** conteste cette organisation cible en mode CSRH et dénonce ce qu'une diapositive du diaporama des ergonomes désigne comme « un écosystème caractérisé par une moindre proximité à l'agent ». Qu'en termes galants ces choses là sont mises !

### BULLETIN D'ADHESION



NOM : ..... PRÉNOM : .....

N° AGORA : ..... ADRESSE MÈL : .....

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

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

Fait à ..... le .....  
(signature)

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