

Comité technique de réseau du 16 février 2016

Avenir des missions

- Les ressources humaines -

Eléments de contexte :

- Les métiers de la RH comportent une dimension qualitative forte (au-delà du pilotage RH dans la direction et du dialogue social, il s'agit en particulier de la gestion du dossier administratif et de la paye, des mutations, des évaluations, de la préparation des promotions, de la formation, du conseil RH, etc) mais aussi quantitative (mouvements de mutation locaux, changements de situation inhérente à la vie des agents, comme la gestion du temps partiel ou des congés maladie, préliquidation de la paye ; etc) ;
- La gestion quantitative doit être contenue et si possible réduite en charge de travail afin que les tâches qualitatives demeurent à bon niveau ;
- L'environnement applicatif est complexe et vieillissant (Agora et GAP-GAT) ;
- Une réorganisation se met en place progressivement à Bercy et dans les autres ministères autour de nouvelles applications intégrant la gestion administrative et la paye. Ainsi l'application ministérielle Sirhius se déploie progressivement au Ministère des Affaires Etrangères et à Bercy. Elle est désormais maître de la gestion administrative et de la paye, depuis la fin 2015, à la Douane et au Secrétariat Général, sans incident ;
- Le schéma mis en place dans ces structures est similaire, fondé sur la centralisation des tâches les plus quantitatives dans un centre de services RH (1 pour chaque direction de Bercy concernée), les missions les plus qualitatives demeurant assurées au plus près de l'agent.

La DGFiP est concernée par ce projet. A ce stade de l'avancement des travaux, il est prévu de déployer Sirhius en juin 2018 en substitution à Gat et Agora, puis dans un deuxième temps, plusieurs centres de service RH.

L'ambition : qualité et sécurisation

Le premier objectif est de sécuriser la paye, notamment dans les directions de taille modeste dont les services RH locaux éprouvent des difficultés à remplir les tâches, notamment la pré-liquidation, non seulement en déployant un SIRH unique remplaçant AGORA et SIRHIUS, mais aussi en modifiant l'organisation.

Le second est d'assurer localement une mission RH recentrée sur des missions qualitatives au profit des agents et grâce à disponibilité, compétence et proximité.

Le troisième est, par le regroupement de certaines fonctions dans des centres de service, d'améliorer la qualité de la préliquidation de la paye et l'intégration dans le dossier de l'agent de certaines informations ayant un impact sur la paye (changement de situation familiale, temps partiel, congés longue maladie, mobilité, etc). De même la qualité de service rendu aux agents peut être renforcée par la mise en place un service d'information au profit des services chargés de répondre aux questions les plus courantes que les agents posent actuellement à leur service RH.

La mise en oeuvre

Une dizaine de CSRH serait créée à moyen terme. Ils seraient répartis sur le territoire et chargés de la gestion d'une partie du dossier administratif et de la gestion de l'intégralité de la paye des personnels relevant de leur périmètre géographique. Ce réseau serait complété d'un service d'information aux agents.

Sirhius se déploierait en juin 2018. Pour assurer la réussite du déploiement, éviter de mener deux chantiers complexes au même moment, et selon les préconisations de la Direction Interministérielle du Numérique et des Systèmes d'Information, les CSRH seraient déployés, en une ou deux vagues, à partir de début 2019.

Le CSRH de Tours, en place depuis 2013, permet de préparer cette évolution importante.

Annexe

1) Tableau des Effectifs

Effectifs mobilisés sur la mission au 31/12/2014* (données Sagerfip, en ETP)	
Service des Ressources Humaines	2 225 ETP

* tous services DGFIP (directions territoriales, DNS, services centraux), hors ENFiP et formation