SIRHIUS

Compte-rendu

GT du 9 octobre 2017

02 40 20 76 56

e-mail : fo.drfip44@dgfip.finances.gouv.fr

LA DIRECTION S'ABRITE DERRIÈRE L'OUTIL !

Le 9 octobre 2O17 s'est déroulé un groupe de travail (GT) présidé par le chef du service des ressources humaines - traitant de l'actualité des travaux préparatoires à la bascule dans le logiciel de gestion des ressources humaines SIRHIUS en mai 2018.
La bascule dans SIRHIUS précédera l'ouverture officielle au 1/1/2019 des Centres de Services Ressources Humaines (CSRH).

Ont également été abordés :

◆ les modalités d'affectation des agents A, B et C au Service d'Information aux Agents (SIA) de Melun et dans les 10 CSRH de Saint-Brieuc, Tours, Saint-Etienne, Bordeaux, Montpellier, Clermont-Ferrand, Lille, Arras, Noisy le Grand (Service d'Appui RH ex DRESG) et Metz

◆ les garanties accordées aux agents actuellement affectés dans un service RH en DR/DDFiP.

Dans ses propos liminaires, ***FO*** a rappelé son opposition à la concentration à outrance mise en œuvre à la DGFIP dans toutes ses missions. En effet, après la création des pôles de gestion domaniale et de gestion des consignations, la quasi-suppression des services dépense au profit de services facturiers (SFACT), la disparition des services Recettes Non Fiscales (RNF) dans 48 DDFIP, c'est au tour des services RH d'être concentrés et recomposés au niveau supra-départemental en 10 CSRH et un SIA.
FO a réitéré sa condamnation de cette politique de transfert aux CSRH et au SIA d'une grande partie de la gestion administrative et de la totalité de la préparation de la paye des agents.
Le CSRH sera ainsi le seul acteur RH à traduire dans SIRHIUS les informations relatives à des changements de situation professionnelle ou personnelle de l'agent ayant un impact en paie (ex : temps partiel, changement de coordonnées bancaires, changement d'affectation, …).

A l'inverse, le CSRH n'a pas vocation à devenir l'interlocuteur direct des agents. C'est le SIA qui sera le point d'entrée unique chargé de répondre aux questions les plus fréquentes des agents.
Pour ***FO***, ne garder dans les services RH des DDFIP/DRFIP que les missions relatives aux règles de gestion (mutation, évaluation, promotion) à la formation professionnelle, à l'action sociale et au suivi des agents en difficulté ne permettra pas d'éviter une rapide érosion des effectifs RH en local et leur disparition à moyen terme.
Même si le chef du service des ressources humaines a répété plusieurs fois que la DGFIP était attachée au maintien d'une RH de proximité (vous ne rêvez pas !), ***FO*** persiste à penser que la dimension humaine dans la gestion des dossiers des agents va être sacrifiée au profit de la mise en place de ces nouveaux pôles CSRH distants.
Pour ***FO***, cette organisation est la résultante de la bascule tardive de la DGFIP à SIRHIUS, outil lancé en 2006 à Bercy et au ministère des affaires étrangères en réponse aux audits de modernisation et s'intégrant parfaitement à la Modernisation de l'Action Publique (MAP) du précédent quinquennat.

SIRHIUS RÉDUIT LES COÛTS

Si le Président de séance voit surtout SIRHIUS comme un outil structurant et sécurisant la gestion administrative et la paie de tous les agents, ***FO*** l'assimile plutôt à un outil de réduction des coûts.

Les ministres SAPIN et ECKERT n'affirmaient-ils pas, dans un courrier en réponse à la Cour des comptes le 23 juin 2016, que SIRHIUS permettrait d'économiser 300 ETP à la DGFIP !
Il était également question dans ce courrier de "retour sur investissement" et d'une organisation visant "un dimensionnement des CSRH basé sur une norme de productivité".

Alors qui croire ?

Les ministres et la Cour des comptes ou le chef du service RH de la DGFIP affirmant à ce GT que les transferts d'effectifs sont liés uniquement à des transferts de charges et rien d'autre ?

Chrystelle TONNELIER (Secrétaire départementale) A-Laure QUERE & Christine FLOCH (secrétaires départementales adjointes)
FO DGFiP 44 : 4 Quai Versailles BP 93503 44035 Nantes 02 40 20 76 56 (Versailles) 02 40 74 03 87 (Cambronne)

Ainsi, moins d'un an après la mise en place de cette nouvelle organisation, les services RH locaux subsistant et les CSRH, s'adaptant tant bien que mal aux nouveaux processus mis en place, subiront les premières saignées dans les effectifs : belle perspective !
Si les injonctions de la Cour des comptes ne suffisaient pas, la communication du directeur général sur Ulysse à l'occasion du PLF 2018, qualifiant cette même année 2018 de "transition" avant un renforcement des efforts en matière de suppressions d'emplois les années suivantes, doit nous alerter.
FO s'est aussi inquiété du sort des agents des services RH des directions qui ne seront pas siège de CSRH et a demandé des précisions sur les priorités éventuelles pour suivre la mission.

DU "ZÉRO DÉFAUT" DE SIRHIUS AU "ZÉRO AGENT" DANS LES SERVICES RH LOCAUX ?

En réponse, le Président de séance a d'abord tenu à rassurer sur l'état d'avancement de la bascule SIRHIUS. C'est, selon lui, bien engagé avec un "cadrage immobilier acquis" pour les CSRH et des travaux informatiques qui se poursuivent conformément au plan de charge prévu. Toujours selon le Président de séance, comme des acteurs nouveaux font leur apparition dans le paysage RH : CSRH, SIA, RH locaux redimensionnés, une obligation de "zéro défaut" s'impose donc à la DGFIP.
Pour ***FO***, le "zéro défaut" ne doit pas déboucher à court ou moyen terme sur le "zéro agent" dans les services RH locaux.

UN WEEK-END CRUCIAL

Actuellement les équipes informatiques de CAP AGENTS, de la Mission Pilotage Rénovation de l'Organisation RH (MPRO-RH) et les bureaux RH métiers de la DGFIP continuent les campagnes de tests aux fins de sécurisation de SIRHIUS. Le niveau de couverture et les résultats des tests sur les processus métiers les derniers mois (carrières, mutations, évaluation, intégration lauréats de concours, paye, gestion des absences) permettent d'affirmer, selon la DGFIP, que la bascule de AGORA et GAT/GAP vers SIRHIUS s'effectuera pendant le week-end des 25 au 27 mai 2018.

Le seul événement qui pourrait bloquer cette bascule serait un problème révélé lors de la troisième phase de test de paye (dite "PLQ3") en cours actuellement, étant entendu que les deux premiers tests paye ont été réalisés avec succès.
Une fois passé en mode SIRHIUS, les demandes d'évolution de l'outil seront conditionnées par le nombre de directions ou de ministères demandeurs et donc financeurs ; si la demande émane uniquement de la DGFIP elle devra en supporter seule le coût. Il y a fort à parier, pour ***FO***, que les évolutions DGFIP seront rares dans le contexte budgétaire des années à venir.

UNE ORGANISATION CSRH DÉJÀ ARRETÉE

A la suite de ses interventions lors des trois comités de suivi de l'étude ergonomique du CSRH pilote de Tours, ***FO*** a demandé si la réflexion de la DGFIP sur l'organisation des CSRH prévue en portefeuilles de gestion par grades incluant aussi des populations atypiques (DISI, contractuels, DOM COM) avait évolué. Cette dernière a changé d'optique et prône désormais en cible des portefeuilles tous grades confondus correspondant à la zone couverte par le CSRH.
C'est, selon la DGFIP, l'organisation la mieux à même d'absorber les populations atypiques et de s'articuler favorablement avec les Services Liaison Rémunérations (SLR) et les directions pour la paye.
Le Président indique qu'à un SLR correspondra un CSRH, ce sont donc 10 SLR qui garderaient la gestion des agents de la DGFIP. Il n'y aurait, selon lui, aucun impact sur le niveau de charge des 20 SLR qui ne géreraient plus les agents DGFIP, ces derniers étant une population minime en gestion de la paye, contrairement à d'autres ministères (notamment l'Education Nationale).
FO a su rappeler les engagements pris par le bureau CE2A, lors du GT du 18/9/17 "hiérarchisation des contrôles de la paye Etat", sur le maintien du volume d'emplois des 30 SLR actuels.

> Chaque CSRH gérera, selon les cas, entre 10 000 et 14 000 dossiers à raison d'un agent pour 300 dossiers.

Comme nous l'avait expliqué la DGFIP lors d'un comité de suivi de l'étude ergonomique du CSRH pilote de Tours, l'Inspection Générale des Finances (IGF) préconisait plutôt 400 dossiers par agent.
La DGFIP a su convaincre l'IGF que la forte proportion prévisible de nouveaux agents dans les CSRH justifiait un nombre de 300 dossier/agent.
Pour ***FO***, 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 … Mais jusqu'à quand ? ***FO*** s'assurera que cette volumétrie soit bien respectée dans les CSRH.

CINQ DIRECTIONS PRÉFIGURATRICES DÈS FIN MAI 2018

Si la date de démarrage des CSRH est bien le 1er septembre 2019, un panel de 5 directions préfiguratrices se lanceront dès la fin mai 2018 :

- L'Indre,
- L'Indre-et-Loire,
- Le Loir-et-Cher,
- Le Loiret
- et la Seine-et-Marne.

La DGFIP capitalisera sur l'expérience acquise par le CSRH pilote de Tours et le SIA de Melun pour débuter dans SIRHIUS concomitamment à la nouvelle

Rédaction : Chrystelle TONNELIER - M-Claire DOMINICI – J-Luc LE CALVEZ- Pascal PERRON http://www.fo-dgfip-sd.fr/044
FO DGFiP 44 : 4 Quai Versailles BP 93503 44035 Nantes 02 40 20 76 56 (Versailles) 02 40 74 03 87 (Cambronne)

organisation. ***FO*** s'est inquiété de cette préfiguration 'sans filet" puisque ne s'effectuant plus en "double commande" ; la DGFIP s'est voulue rassurante, mais ***FO*** sera vigilant sur les conditions et la mise en route de cette préfiguration.

VOLET EMPLOI : LA DGFiP JOUE PETIT BRAS

Pour ***FO***, cette réorganisation des effectifs de la mission RH découle clairement de la politique de réduction des coûts à l'oeuvre sur toutes les missions de la DGFIP.

QUELQUES CHIFFRES SIGNIFICATIFS :

Sur les 2 225 ETP affectés à la mission RH de la DGFIP, 1 500 seront impactés par SIRHIUS, dont 450 (voir tableau) directement transférés vers les CSRH et le SIA créés. Selon le chef des RH, cette réorganisation impactant directement 450 agents constitue le plus gros volume de transfert d'effectifs depuis la création de la DGFIP. Le réservoir d'emplois dans lequel puisera la DGFIP pour trouver les 300 ETP à économiser, afin de satisfaire aux injonctions de la Cour des comptes, se situera majoritairement dans les services RH locaux.

Un CSRH-type = 2/3 d'agents B + 1/3 d'agents C.

Pour le Président, le choix d'implantation des 10 CSRH a répondu à 2 objectifs :

1. l'existence d'un immobilier domanial favorable sans travaux compliqués et avec des locaux disponibles et aménageables aisément ;
2. une certaine attractivité en mutation, ces villes moyennes (excepté Lille et Bordeaux) étant des résidences RH demandées.

Dotation prévisionnelle en emplois des 10 CSRH et du SIA de Melun (cadres A et A+ inclus)

Arras	42	Saint-Brieuc	36
Lille	44	Montpellier	40
Metz	37	Bordeaux	42
Saint-Etienne	39	Noisy-le-Grand	53
Clermont-Ferrand	35	SIA Melun	46
Tours	36	**TOTAL**	450

AU MOINS 2 AGENTS AU SERVICE RH... ET AU PLUS 2 ?

Le chef du service des RH a souhaité revenir sur ses propos introductifs en précisant que, pour lui, à une DDFIP correspond un service RH. Encore mieux, il ose affirmer que la réforme en cours permettrait de répondre au besoin qu'ont les agents d'une proximité avec leur service RH !

Pour *FO*, la DGFIP n'est plus à une provocation près !

Si, comme nous l'affirme le chef du service RH, les services RH locaux sont maintenus avec un plancher de 2 ETP par direction, la capacité de répondre sur des questions RH atteindra très vite ses limites. De plus, n'avions-nous pas compris que le point d'entrée unique des questions serait la saisine téléphonique ou par formuel du SIA de Melun ?

Pour ***FO***, tout cela ressemble à un vaste plan de communication laissant croire que les services RH sont sauvegardés en local avec un "seuil critique" de 2 agents.

Il est très étonnant de constater que 2 ETP aient justifié la liquidation des services Caisse des Dépôts en local alors que ce même seuil de 2 pérennise les services RH !

De qui se moque t-on en affirmant que "c'est un dispositif protecteur pour les petites directions"?

FO craint que la tentation soit grande, pour les directions plus importantes, de calibrer de façon restrictive leurs services RH afin de récupérer des effectifs à redéployer par exemple vers les Services d'Appui au Réseau (SAR).

FO condamne cet affichage et revendique un service RH de pleine compétence au plus près des agents.

REGLES DE GESTION : LA MAIN INVISIBLE PREND LE RELAIS

Sur le volet RH et emplois, les transferts d'emplois entre directions seront effectués sur l'exercice emplois 2018 permettant la mise à jour des TAGERFIP des directions pour les mouvements du 1er septembre 2018.

Ces transferts d'emplois seront présentés dans le cadre du CTR "emplois" du 23 novembre 2017, puis au sein des CTL "emplois" des directions concernées.

Le chef du service RH a clairement dit que les modalités d'affectation se feraient à règles de gestion inchangées et qu'aucune règle de priorité n'avait été créée pour cette réforme.

FO condamne cette attitude et revendique une priorité pour suivre la mission.

Par une froide démonstration sujette à caution, la Direction générale nous explique qu'avec les forts départs en retraite en 2018, "il y aura des trous partout". Par conséquent, et toujours selon elle, "nous n'aurons pas de situation ou nous serions amenés à refuser des demandes de mutation pour les agents qui souhaitent aller dans les CSRH" !

La conclusion du chef des RH est limpide : il n'y a donc pas besoin de dispositif de priorité spécifique compte tenu de ces facteurs.

Si nous n'avions pas bien compris, la DGFiP nous précise que les directeurs locaux veilleraient à placer le bon agent entrant à la bonne place ; en d'autres termes, dixit la DGFiP, ils ne mettraient pas au CSRH quelqu'un en provenance d'un service SPL.

Avoir de tels directeurs locaux soucieux du bien être de leurs collaborateurs nous semble effectivement être la marque de fabrique de cette maison ! Pour ***FO***, la "main invisible" est de retour. Il faudrait faire confiance à nos règles de gestion et au bon sens maintes fois éprouvé de nos directeurs locaux !

Un tel cynisme a de quoi laisser pantois !

Rédaction : Chrystelle TONNELIER - M-Claire DOMINICI – J-Luc LE CALVEZ- Pascal PERRON http://www.fo-dgfip-sd.fr/044
FO DGFiP 44 : 4 Quai Versailles BP 93503 44035 Nantes 02 40 20 76 56 (Versailles) 02 40 74 03 87 (Cambronne)

LES RÈGLES D'AFFECTATION :UN AIR DE DÉJÀ VU

En affectation, les CSRH et le SIA seront des services de direction des directions départementales sièges. Les règles d'affectation seront identiques pour CSRH et SIA.
Les agents seraient donc affectés sur la direction d'implantation du CSRH/SIA comme suit.
Affectation nationale :

A	Direction–RAN Chef-Lieu–Mission/structure Direction.
B	Direction-RAN Chef Lieu–Mission/structure Direction.
C	Direction-RAN Chef-lieu–Mission/structure Gestion fiscale ou Gestion des comptes publics.

Au niveau local, l'affectation des cadres A et B relève de la décision du directeur de la direction siège.
Le directeur affecterait donc au CSRH/SIA des cadres A et B, parmi ceux nouvellement arrivés dans le département détenant l'affectation nationale Direction et/ou déjà en fonctions dans les services de direction du département.
Pour les cadres C, l'affectation serait de la compétence du directeur de la direction siège.
Au niveau local, l'affectation des cadres C est de la compétence du directeur de la direction siège. Après avis de la CAP locale, le directeur affecterait en services de direction des agents de catégorie C détenant l'affectation nationale Gestion des Comptes Publics ou Gestion fiscale sur la RAN Chef-lieu.
Au sein des services de direction, l'affectation précise au CSRH/SIA serait décidée par le directeur.

Pour les agents des RH des directions siège de CSRH :
Le directeur local établirait la liste des agents exerçant des missions transférées au CSRH. Chaque agent figurant sur cette liste bénéficierait d'une priorité pour suivre son emploi et ses missions.
Cette priorité s'exercerait dans la limite du nombre d'emplois transférés au CSRH dans sa catégorie.
Ce changement de service d'affectation relèvera du niveau local et fera l'objet d'une décision du directeur.
Les agents auront toujours la possibilité de solliciter une autre affectation selon les règles générales.
Les emplois à pourvoir au SIA de Melun seront comblés par le directeur local selon les règles générales d'affectation en services de direction.

Pour ***FO***, les belles promesses d'un calibrage moyen à 40/50 agents par CSRH sont déjà perdues de vue (voir tableau des dotations prévisionnelles des CSRH). Se pose la question du différentiel de 4 ou 5 agents en moins en moyenne par CSRH par rapport aux premières estimations : l'arbitrage se fera t-il sur le dos des agents RH de ces directions siège de CSRH ou en rognant sur les possibilités d'arrivée en provenance d'autres DDFiP ?

La situation des agents affectés dans le service RH d'une direction à compétence nationale ou spécialisée située sur la RAN d'implantation d'un CSRH a aussi été évoquée.
Pour mémoire, 4 CSRH sont concernés : Lille (DISI et DIRCOFI), Bordeaux (DISI et DIRCOFI), Clermont-Ferrand (DISI et ENFIP) et Noisy-le-Grand (ENFIP siège). Les agents en fonctions dans ces services RH des directions concernées exerçant des missions transférées au CSRH, auraient une priorité pour suivre leurs missions au CSRH situé sur la même RAN dans la limite du nombre d'emplois transférés au CSRH.
En pratique, le directeur de la direction à compétence nationale ou spécialisée établirait la liste des agents exerçant des missions transférées au CSRH. Chaque agent figurant sur cette liste bénéficierait d'une priorité lui permettant de suivre son emploi et ses missions.
Cette priorité s'exercerait dans la limite du nombre d'emplois transférés au CSRH dans sa catégorie.
Cette priorité s'exercerait dans le mouvement national à effet du 1er septembre 2018 compte tenu du changement de direction.
Sur les garanties accordées aux agents des services RH hors siège de CSRH qui ne rejoindraient pas un CSRH, ceux-ci bénéficieront des garanties habituelles en matière de réorganisation de service, à savoir le maintien de leur affectation nationale (direction- RAN- Mission/structure) et la garantie de maintien sur leur commune.

Les agents de **catégorie A et B**, conserveront leur affectation nationale en "service de direction", et le directeur les repositionnera au sein des services de direction. Les agents de **catégorie C**, affectés en direction via le mouvement local, seront repositionnés par le directeur au sein des services de direction, s'il existe des emplois vacants. A défaut, ils devront participer au mouvement de mutation local pour demander un autre service de la DR/DDFiP au sein de la même commune relevant de leur mission/structure nationale (Gestion des comptes publics ou Gestion fiscale).

La Prime de Restructuration de Service (PRS), selon le dispositif en vigueur, sera versée aux agents n'exerçant plus la mission RH (PRS fonctionnelle) ou à ceux qui rejoindront ou non un CSRH ou SIA (PRS géographique) et qui seront contraints de changer de résidence administrative dans le cadre de cette restructuration ou à la suite de la suppression de leur emploi.

En conclusion, ***FO*** dénonce la confusion soigneusement entretenue par la DGFiP entre l'outil SIRHIUS et ses propres choix de réorganisation des services RH.
Pour ***FO***, qui reconnaît les améliorations en termes d'ergonomie apportées par le projet SIRHIUS au regard d'AGORA ou de GAT/GAP, l'usage de l'outil ne justifie en rien la création des CSRH.
Cette décision relève comme beaucoup d'autres de choix de concentration concernent l'ensemble de nos missions dans le cadre d'une recherche effrénée de réduction des coûts. Dans ce dossier, la DGFiP s'abrite derrière l'outil, ce qui lui évite d'avoir à assumer ses choix. Pour ***FO***, le problème n'est pas l'outil mais bien la volonté de réduire les garanties individuelles et collectives des agents.

***FO* combattra toutes les dérives allant dans ce sens**

Rédaction : Chrystelle TONNELIER - M-Claire DOMINICI – J-Luc LE CALVEZ- Pascal PERRON http://www.fo-dgfip-sd.fr/044
FO DGFiP 44 : 4 Quai Versailles BP 93503 44035 Nantes 02 40 20 76 56 (Versailles) 02 40 74 03 87 (Cambronne)