



SOMMAIRE :

Page 1 : Édito

Page 2 : CDAS

Page 3 à 5 : Les RH de demain



Un baromètre social, pourquoi faire ?

Pour la troisième fois en décembre 2016, la DGFIP a procédé à une enquête via un questionnaire électronique, le baromètre social. Les résultats de ce baromètre viennent d'être publiés et le moins que l'on puisse dire c'est qu'ils sont mitigés...

Seuls 44,09 % des agents ont répondu, soit 5 points de moins qu'au baromètre de 2015. La lassitude, la lucidité ? Les mesures qui ne sont jamais suivies d'effet sont superflues. Si on vous demande sans arrêt comment ça va et qu'on ne s'occupe jamais de la réponse, on finit tous par ne plus avoir envie de répondre, non ?

Dans les Ardennes, les résultats sont encore plus mauvais puisqu'on perd 11 points de participation par rapport au questionnaire de 2015...

Globalement, les agents de la DGFIP et de la DDFIP 08 en particulier se reconnaissent toujours dans les valeurs du service public et ont toujours le sentiment de contribuer aux missions de service public (71 % pour la DDFIP) mais là aussi, les résultats sont en baisses (78 % en 2015).

Ce qui est frappant, c'est la dégradation du climat social, au sein de l'unité de travail (64 % de plutôt bon à très bon, contre 75 % en 2015), et la motivation dans notre travail (54 % des personnes ayant répondu pensent que leur motivation diminue).

A la question « estimez-vous que globalement la DGFIP évolue dans le bon sens ? » 73 % des agents des Ardennes ont répondu non !

A la question « le climat social vous paraît ... » seulement 23% des agents le jugent bon ou très bon au sein de la DGFIP et seulement 36 % au sein de la direction/structure.

Que dire aussi du soutien technique, du management, de la charge de travail, du travail dans l'urgence, du sentiment de ne pas pouvoir faire face ? Les résultats sont tous aussi mauvais les uns que les autres...

Nous n'avons pas été surpris par ces chiffres, ils sont parfaitement cohérents avec ce que vous nous dites, avec ce qu'on vit, ce qu'on voit, dans les services.

Pourtant, il nous manque toujours une réponse : pourquoi faire un baromètre social si rien ne change quels-qu'en soient les résultats ?

Malgré des baromètres toujours plus dégradés, la DGFIP poursuit les restructurations destructrices d'emplois, dégrade les conditions de vie au travail (plus de charge, plus de stress, de pression), supprime le soutien technique, etc.

Et pour savoir si ça va s'arranger, nous vous conseillons la lecture de l'article sur les RH de demain, un peu long certes, mais ça nous concerne tous et c'est déjà demain...

Compte-rendu du CDAS du 30 mai 2017

Un compte-rendu du questionnaire/sondage envoyé à tous les agents du département le 21 avril a été fait. Il y a eu seulement 69 réponses dont 68 agents de la DGFIP et 1 des douanes. Le taux de satisfaction quant aux actions proposées par l'action sociale des Ardennes est de 47,82 %.

Pour 2017, la formule pour l'arbre de Noël reste inchangée, à savoir spectacle aux Vieilles Forges et distribution des cadeaux et chèques cadeaux. Un groupe de travail spécifique arbre de Noël 2018 aura lieu au cours du 4ème trimestre 2017. N'hésitez pas à nous contacter.

Concernant les sorties 2017 :

- la première qui était prévue au Louvre Lens a été annulée faute d'inscrits ; reste un budget de 1 000 € à utiliser. Un sondage a été lancé pour savoir combien de personnes seraient intéressées pour aller voir un match de l'équipe de France féminine de foot à Sedan le 11 juillet. (dernière minute : le sujet n'est plus d'actualité, le secrétariat général de notre ministère n'ayant pas donné son autorisation pour la réalisation de ce projet.)
- la seconde « Paris avec visite du musée du Grand Rex » est prévue le 17/06
- la 3ème action concerne l'achat de places pour permettre aux agents de bénéficier de places, gratuites, dans le cadre du festival des marionnettes. Le budget est fixé à 2 000 €. Le prix des places est de 14 €/adulte et 9 € pour les – de 18 ans. Les réservations sont closes et les places vont vous parvenir prochainement.

Le programme 2018 envisagé :

- 1/ Spectacle au théâtre des 2 ânes à Paris et possibilité de journée libre à Paris le samedi 21/04/2018. Le théâtre est à proximité du quartier de Montmartre.
- 2/ Spectacle sons et lumières à Verdun dans le cadre du centenaire de l'armistice à 22h précédé d'une visite de la citadelle en fin d'après-midi le samedi 16/06/2018.
- 3/ Sortie plus familiale à l'Euro Space Center, en Belgique (70 km environ de Charleville), le dimanche 28/10/2018, premier WE des vacances scolaires.

Afin de diversifier les actions proposées, et conformément aux préconisations du Secrétariat Général, des consultations psys, avocats, notaires sont envisagées (ce sont les réponses qui reviennent le plus souvent dans le sondage). Les modalités sont à préciser.

Pour compléter ce compte-rendu, nous vous rappelons que vous pourrez trouver un choix de séjours grâce aux partenaires de la **Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (SRIAS)**.

Il existe deux types de partenariats :

- **subventionné** : en plus du choix et du tarif préférentiel, vous pouvez obtenir une aide financière, en fonction de votre quotient familial, dans la limite de la dotation allouée par la SRIAS aux partenaires concernés (VTF, ANAS...).
- **conventionné** : grâce au partenariat établi entre la SRIAS et VTF “L'Esprit Vacances” (Association de Tourisme), les agents actifs et retraités des services de l'État en Champagne Ardenne et leurs familles peuvent accéder à des séjours à des prix très attractifs.

Les conditions accordées aux fonctionnaires de l'Etat de Champagne Ardenne sont les suivantes :

- périodes au quotient ;
- période à tarifs uniques (petites vacances par exemple) : remise de 5% sur le tarif public (hors promotions de dernière minute, « packssurprise » et toutes les formules ID Futées) ;
- adhésion VTF 40 € offerte ;
- voyages à l'étranger : remise de 5 % sur les forfaits de base.

Vous pouvez également recevoir une prestation pour l'inscription de vos enfants en centre aérés ou centre de loisir (agrés par les services de la Jeunesse et des sports).

La prestation est versée (sous condition de ressource) sans limitation du nombre de journées. Elle peut être servie à mi-taux pour des accueils en demi-journées. Pour plus d'informations, vous pouvez vous rendre sur le site internet : srias-champagne-ardennes.com

Faut il avoir peur du service des Ressources Humaines (RH) de demain ?

Plus que jamais et on s'explique.

La montée en puissance du projet SIRHIUS se confirme. La Direction Générale avait programmé le 6 décembre 2016 un groupe de travail pour présenter le calendrier des travaux à venir.

Compte tenu du climat social à la DGFIP, l'intersyndicale constituée de Solidaires Finances Publiques, la CGT et FO n'a pas participé à ce GT.

Toutefois, nous ne sommes pas restés attentistes sur ces questions. En marge de ce GT nous avons fait part de nos observations, interrogations et critiques à la Mission de modernisation, de pilotage et de rénovation de l'organisation des ressources humaines.

Les retombées du projet en matière d'organisation structurelle de la mission.

La DGFIP va **remplacer** ses deux actuels systèmes d'information **AGORA et GAP par un seul outil, SIRHIUS**, en juin 2018. En **janvier 2019**, se mettront en place les nouveaux acteurs en charge de la RH de la DGFIP.

Celleci reposera alors sur un triptyque composé de SRHL (Service RH Locaux), de dix CSRH (Centres de Services RH) et d'un SIA (Service d'Information aux Agents) de compétence nationale.

– Des SRHL seront maintenus dans chaque direction. La Centrale précise qu'ils seront les acteurs de proximité suivant notamment la carrière des agent(e)s, organisant le dialogue social, la formation et assurant les missions d'action sociale.

– Le CSRH aura pour mission d'assurer la gestion, dans les SIRH, du dossier administratif et du dossier comptable des agent(e)s, mais également une partie de la gestion administrative des personnels dès lors qu'elle aura un impact sur la paye. Le CSRH va jouer un rôle essentiel dans le contrôle de la régularité juridique des demandes des agent(e)s étant le garant de la qualité des données figurant dans leur dossier administratif et comptable. Il assurera la totalité des missions de préliquidation de la paye. Par ailleurs, il sera amené à traiter les éléments transmis par les services RH locaux et par le SIA.

Le nombre de CSRH a été fixé par la Direction Générale à dix, les villes retenues à ce jour sont : Arras, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Lille, Montpellier, Noisy le Grand, Tours, Saint Briec, Saint Étienne.

Un 10ème site reste à déterminer. Les dix CSRH auront le statut de service de direction et seront composés en moyenne de 40 agents.

Chaque CSRH sera en charge d'un périmètre d'activité et il est assez clair à ce stade que le CSRH de Noisy le Grand (DRESG) aura potentiellement la gestion des agents de Centrale, des agents en fonction à l'étranger, des mises à disposition, etc...

– **Le SIA aura pour vocation d'être le service d'information apportant un plus à l'accompagnement RH des personnels.** Implanté à **Melun**, le SIA aura une compétence nationale et constituera le **point d'entrée unique des questions que les agent(e)s poseront par le biais d'un formuel ou par téléphone**. Le SIA apportera l'essentiel des réponses aux questions posées, mais pour les cas complexes comme pour les sujets de proximité, il se reposera sur les analyses et les approches du CSRH, du service RH de proximité, du PNSRRH, voire de la Centrale.

Le calendrier du changement annoncé (2018/2019).

L'année 2017 sera consacrée à la consolidation du projet, à l'ajustement des dernières évolutions RH et à la mise en oeuvre de campagnes de tests permettant de sécuriser le fonctionnement de SIRHIUS. Ainsi, l'administration entend simuler en 2017, sous format SIRHIUS une année d'actes de gestion métier et de traitement informatique en parallèle de la production RH habituelle.

Début 2018, lancement de la formation des gestionnaires RH au déploiement de l'outil SIRHIUS.

Les formations seront adaptées en fonction des publics et de leur rôle à venir dans l'organisation cible.

Dans le même temps, une première vague de formation sensibilisation sera dispensée aux agent(e)s de la DGFIP afin qu'ils ou elles puissent maîtriser les principales fonctionnalités de leur nouvel espace RH.

De juin à décembre 2018, des formations seront dispensées aux agent(e)s intégrant les CSRH et le SIA au 1er janvier 2019. Ces formations porteront notamment sur le volet réglementation, les approches métier et l'organisation de la nouvelle chaîne RH.

Le mois de juin 2018 sera un mois important car SIRHIUS deviendra **le seul SIRH de la DGFIP pour la gestion des temps et des absences**, la gestion administrative et la gestion de la paye. Pour la Centrale, ce basculement permettra de gérer de manière cohérente l'ensemble des informations du dossier de l'agent(e)

et de tirer tous les bénéficiaires du progiciel de gestion intégrée HR Access. Ce basculement couvrira l'ensemble du territoire et toutes les catégories de personnel.

De juin à décembre 2018, les services RH seront donc amenés à exercer leur mission sur la base d'un nouvel outil, mais dans le cadre organisationnel actuel.

Janvier 2019 verra la mise en place des CSRH, des SIA et la nouvelle organisation des services RH locaux (SRHL). Une inconnue demeure à ce stade : le rôle exact du PNSR RH, car, à l'instar des bureaux métiers de la Centrale il fera partie du dispositif, mais les modalités de son association demeurent floues. **La situation des emplois : des transferts et au moins 300 suppressions !**

Actuellement la structure RH compte 2225 ETP (Equivalent Temps Plein) dont 1500 sont plus particulièrement mobilisés sur les tâches de gestion administrative et de paye. La Direction Générale déclare que les transferts d'emplois nécessaires, notamment à la constitution des CSRH et des SIA sont en cours d'analyse et qu'elle intègre l'idée de maintenir suffisamment de gestionnaires pour assumer les missions de proximité. À ce stade, sans trop nous avancer il se peut qu'entre 400 et 500 ETP glissent d'une structure (Direction Territoriale, Direction Nationale Spécialisée, Services Centraux) vers une autre (CSRH, SIA) et que les emplois maintenus au niveau des services RH directionnels soient plus particulièrement de catégorie A. Il convient également de signaler que la sphère RH est mise à contribution en matière de suppressions d'emplois. Ainsi, malgré le silence coupable de la DG sur cette question, Solidaires Finances Publiques a découvert à la lecture d'un référé public de la Cour des Comptes sur SIRHIUS en date du 20 avril 2016 que 300 emplois fléchés seront supprimés à la DGFIP. Actuellement aucune précision n'est clairement apportée en matière de règles de gestion pour les affectations au sein des CSRH comme du SIA. La DG précise néanmoins qu'ils arriveront sur la structure au 1/09/2018, soit 4 mois avant la bascule définitive.

Nos principales interrogations

L'administration annonce l'organisation dans le courant du 1er semestre 2017 d'une étude ergonomique centrée sur le CSRH pilote de Tours ainsi que sur les services RH qui seront amenés à travailler avec lui. Ceci nous interpelle, car le CSRH de Tours, qui était expérimental, fonctionne encore actuellement avec 6 agent(e)s (4 C et B, 1 Ifip et 1 Idiv). Il sera dès lors difficile d'extrapoler les CSRH futurs qui eux seront composés d'environ 40 personnes. De plus, le basculement dans SIRHIUS n'étant pas intervenu, l'étude ergonomique va avancer dans le flou absolu. Certes il faut anticiper, mais cette étude devra pour le coup être particulièrement visionnaire et à l'écoute des agent(e)s qui sont aujourd'hui dans les RH locales et qui, plus que d'autres, peuvent se projeter dans le futur et ses difficultés probables

Les 10 CSRH seront implantés sur des sites où il existe des structures RH qualifiées de « solides » par la Centrale. Dont acte. Mais quelles sont les dispositions que l'administration entend mettre en oeuvre pour accompagner les agent(e)s vers un changement d'affectation ? Soyons clairs, le passage d'un service RH local à un CSRH ne sera pas neutre. Dès lors quid des mesures incitatives permettant aux agents de franchir le cap ? Le « gap » sera t'il attractif ? Pour Solidaires Finances Publiques, ces mutations vers les CSRH ne devront en aucun cas relever de la contrainte. Par ailleurs, les dispositifs de formation nous semblent insuffisants notamment pour les agent(e)s qui intégreront la sphère RH sans expérience. Dans tous les cas, la mobilité choisie devra être assurée à tous les personnels et celles et ceux qui souhaiteront suivre la mission devront bénéficier des garanties habituelles. Pour Solidaires Finances Publiques, ces questions devront être évoquées, dans le respect des règles de gestion, lors d'un groupe de travail dédié et ce avant la campagne de mutation 2018.

L'administration estime que le basculement dans SIRHIUS sera une simple formalité. S'il est vrai qu'il est probable, vu la proximité d'ergonomie avec AGORA que les agent(e)s puissent évoluer assez facilement vers SIRHIUS, cela semble moins aisé pour GAP. Curieusement la Mission est peu prolixe sur ce sujet qui a pourtant causé quelques soucis au CSRH « pilote » de Tours. Ce mutisme n'est pas fait pour nous rassurer.

Nos mises en garde et critiques

Nous avons pu le constater par le passé, en matière d'informatisation, l'administration sombre parfois dans deux excès, d'une part construire **des applications qui structurent les modes opératoires au lieu de s'adapter à eux** et d'autre part d'**anticiper les éventuels gains de productivité escomptés en supprimant de facto nombre d'emplois utiles**. C'est pourquoi nous avons été très clairs sur le fait, que les services RH locaux sont, comme tous les services de la DGFIP en grande souffrance pour cause de surcharge de travail.

Le nouveau mode d'organisation de la sphère RH avec SIRHIUS, ne sera viable, que si les trois piliers du

dispositif (SRHL, CSRH et SIA) sont dotés de tous les emplois nécessaires. Dès lors, le périmètre actuel des 225 ETP nous semble devoir être consolidé et à minima maintenu. Sur ce point, le référé public de la Cour des Comptes du 20 avril 2016 et les signaux émis par la Centrale sont plus qu'inquiétants. **La sphère RH est désormais considérée comme un vivier de suppressions d'emplois.** Les discussions s'avèrent dorénavant et déjà compliquées pour le calibrage en ETP des missions RH locales résiduelles suite à la montée en puissance de SIRHIUS. Un constat s'impose, les services RH qui étaient jusqu'à présent tenus à l'écart (pour partie) des vagues soutenues de suppressions d'emplois, risquent fort d'être d'ici 2019 au cœur de la tourmente. Solidaires Finances Publiques a par ailleurs réaffirmé à la Mission de modernisation, de pilotage et de rénovation de l'organisation des ressources humaines que SIRHIUS ne devait en aucun cas conduire à une **remise en cause des règles de gestion**, des droits des agents en matière de position, d'indemnitaire, etc...

Sur ce point, l'administration répond que SIRHIUS ne sera pas structurant mais adaptatif. Ainsi, dans la construction de l'outil pour la DGFIP les particularismes liés à nos statuts, à nos règles de gestion, à nos régimes indemnitaires, etc... ont été intégrés. Pour la Mission, l'évolution de la RH de la DGFIP offrira aux agent(e)s un saut qualitatif. Ces dernier(e)s disposant notamment dès 2019 d'un accès « multi canal » à l'information via le SIA et le SRHL.

Sur ces deux aspects, Solidaires Finances Publiques demeure vigilant, car rien ne serait pire que d'éloigner les problématiques RH des agent(e)s. Actuellement, les directions ont une vue « globale de l'agent » et elles lui apportent notamment des réponses de proximité en fonction de ses préoccupations (temps partiel, CLM, etc...). Ainsi, si un agent(e) est en désaccord sur une régularisation de paye (indu, tropperçu), une liquidation de prime particulière (comme la prime de caisse ou la prime d'accueil), il en discute à ce jour avec sa ou son chef(fe) de service et/ou le service RH de sa direction. À compter de 2019, avec le nouveau circuit, l'agent(e) sera en priorité invité via un formuel, à poser sa question au SIA. Ce dernier la traitera et fera redescendre la réponse vers le service RH, via le CSRH si besoin. Une possibilité de nouvelle discussion en local sera éventuellement possible si besoin. Au final la traduction sur la paye sera effectuée par le CSRH. Le moins que l'on puisse dire que **ça va être long et compliqué !!!** Et ce n'est qu'un exemple.

« Y a en marre des traitements de masse ! » Agissons !

Tout ceci nous amène à considérer que la fragilisation de la structure en matière d'emploi comme l'éloignement ou l'affaiblissement de la vision RH locale risque fort de rendre **encore plus inhumaine la relation entre l'agent(e) et son employeur ! Ce ne sont pas que les services de Direction qui sont concernés mais tout le monde.**

Soyons clair, le soutien, la considération, les réponses attentives et pointues à des situations individuelles complexes ne seront jamais « optimisées » et « du niveau attendu » avec un SIA qui fera avant tout un traitement de masse, et des CSRH qui seront enfermés dans des considérations juridiques statiques et des SRHL dépouillés en effectifs.

Parce qu'il faut prendre des forces, et revenir combattifs la Section Solidaires Finances Publiques 08 vous souhaite de bonnes vacances !!

*« Et par le pouvoir d'un mot Je recommence ma vie,
Je suis né pour te connaître Pour te nommer:*

*LIBERTE »
Paul Eluard*

