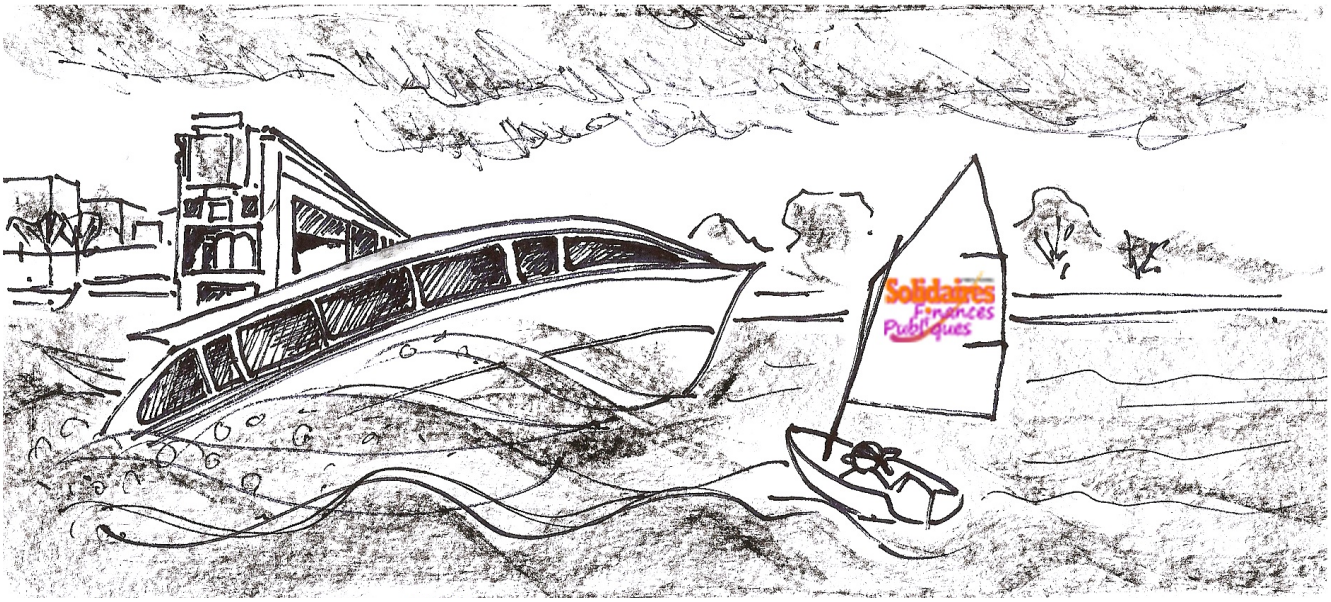
Charlie la Fronde

LE JOURNAL DE LA SECTION DES YVELINES

Solidaires Finances Publiques 78 — Section des Yvelines

Numéro 301 *(depuis 1974)* **juin 2017**

Avis de tempête



Alors que l'analyse des propositions fiscales de notre nouveau président nous laisse dubitatifs, Bruno Lemaire (celui qui voulait supprimer la fonction publique territoriale) prend la tête du ministère de l'économie, tandis que Gérald Darmanin se voit attribuer le ministère de l'Action et des comptes publiques. Deux ministres à Bercy, issus du parti « Les Républicains ».
Et où est passé le ministère de la fonction publique ? Gérald Darmanin a en charge la fonction publique. Ne serait-elle pas noyée sous la pression comptable ? Triste augure.
Quant au PAS, Solidaires Finances Publiques avait alerté les précédents locataires de Bercy
sur les dangers d'un tel chantier dans une administration malmenée, depuis des années, par des moyens humains et budgétaires en baisse constante (rappel la DGFiP a perdu 9630 emplois sous le quinquennat de M. Hollande soit un total de 36 700 depuis 2002) dans un calendrier marqué par des élections nationales qui pouvaient quelque peu modifier la donne sur ce sujet.

Solidaires Finances Publiques demande qu'une décision rapide soit prise pour ne pas laisser les agents et les contribuables (soumis à une communication quotidienne via des spots publicitaires), dans cette situation instable et inacceptable.

Sommaire

page 1: Editorial
page 2: Faut il avoir peur du service Ressource Humaine de demain ?
page 5: Les infos des représentant Solidaires Finances au Comité Hygiène Sécurité et Condition de travail (CHSCT).
page 7: Quoi de neuf du coté des services de la publicité foncière ?
page 8: Signez la pétition !
page 9: Les membres du bureau de la section des Yvelines

solidairesfinancespubliques.ddfip78@dgfip.finances.gouv.fr
Tél: 07 81 54 58 34

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

Plus que jamais et on s'explique.

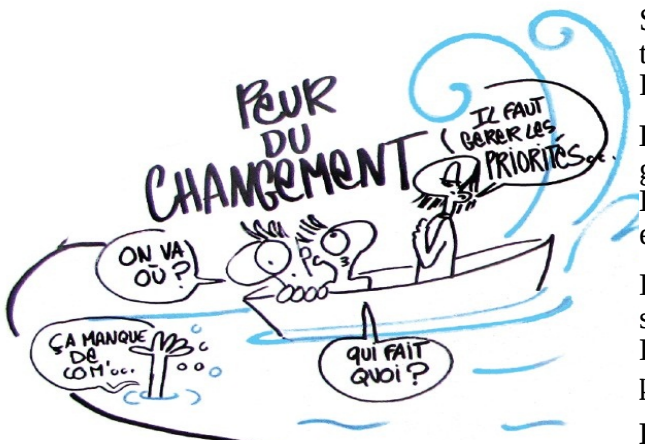
La montée en puissance du projet SIRHIUS se confirme. La Direction Générale avait programmé le 6 décembre 2016 un groupe de travail pour présenter le calendrier des travaux à venir. Compte tenu du climat social à la DGFIP, l'intersyndicale constituée de Solidaires Finances Publiques, la CGT et FO n'a 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. Celle-ci 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 Brieuc, 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 PNSR-RH, 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 œuvre 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'agen(e)t et de tirer tous les bénéfices 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.

© Can Stock Photo - csp14486762

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 œuvre 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 mois 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 2 225 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 dores 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 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, trop-perçu), 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.

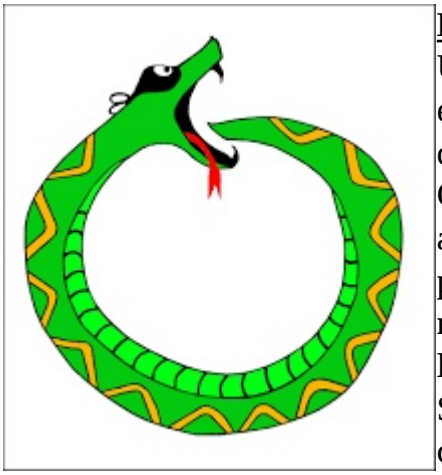
« Y a en marre des traitements de masse ! » Agissons !

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 !** Dès lors, les combats qui ne manqueront pas de naître dans les services de Direction ne concerneront pas que les agent(e)s de ces structures 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.

Les Infos des représentants Solidaires Finances au Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)

CHSCT du 12 mai 2017



La période de présentation des DUERP-PAP (Document Unique d'évaluation de risques professionnels-Plan de prévention) est arrivée. À ce CHSCT nous ont été présentés ceux du SDNC et de l'INSEE.

Conformément à la note du bureau RH2C, le DUERP a été actualisé par le groupe de travail directionnel et les cadres de proximité n'ont pas été sollicités pour actualiser le recueil des risques. Néanmoins les assistants de prévention du SDNC et de l'INSEE ont veillé à actualiser correctement ces DUERP.

Solidaires Finances a cependant fait remarquer que le dossier de campagne DUERP qui demande de ne pas faire figurer des lignes de risques nécessitant d'être réduit dans l'urgence était intellectuellement dans l'erreur. Pour Solidaires, ce n'est pas parce que les lignes ont disparu du DUERP que les risques eux-mêmes ont disparu.

En effet le DUERP doit recenser les risques et mêmes si des actions sont mises en place en matière de prévention, il n'en reste pas moins qu'ils demeurent, il en est ainsi des risques routiers et des risques psycho-sociaux par exemple.

Pour Solidaires, le DUERP permet de recenser les Risques et d'être toujours vigilant par rapport à ceux-ci. La prévention ne peut se résoudre à une action unique mais doit être en face de certains risques constamment renouvelé. En conséquence, certaines lignes même si des actions de prévention sont entreprises ne peuvent disparaître.

Un autre point est ressorti, il faut absolument décrire le risque. Par exemple il ne faut pas dire « manque d'hygiène», il faut dire « rhinite allergique du à l'empoussièrement », à bon entendeur…

Une fiche d'impact sur une restructuration douanière nous ont été également présentées, parcellaires et rédigés par une assistante de prévention qui prend juste connaissance de son poste et à qui sa direction apporte bien peu d'aide. Les services des Douanes toujours en souffrance et dans le déni des risques psycho-sociaux. C'était juste une fiche d'impact donné pour information mais les délégués du CHSCT ont décidé de donner leur avis et totalement défavorable bien-sûr.

Une fiche d'impact sur la réorganisation des bureaux du service des Domaines à la DDFIP a reçu un avis plus favorable, les remarques et demandes d'amélioration faites en groupe de travail ayant été prise en considération. Cette fiche ne présentait qu'une réorganisation physique.

Pour les petites histoires, entre autres sujets traités, nous avons appris que la Trésorerie de Plaisir Établissements Hospitaliers était dans l'enceinte de l'hôpital ! Si, si, car logé par lui ! même si le pavillon est plus loin dans la même rue… Ça, c'était en souhaitant que cette trésorerie soit réinstallée correctement dans des locaux adaptés.

Le site de V12 a été l'objet d'une alerte au colis piégé (en fin de compte un sac de vêtement oublié le long de la barrière). Le risque attentat en période Vigi-pirate a été largement évoqué. Les décisions d'évacuation ou au contraire de confinement, les façons et possibilités de prévenir les agents, la sécurisation du site ne peuvent être mises en place qu'avec l'expertise des forces de police qui

ont prioritairement assisté les établissements scolaires dans cette mission. La direction a pris l'attache des services et les analyses sont en cours.

Des stages sont régulièrement proposés par le CHSCT en réponses aux risques recensés dans les DUERP, Vous en avez tous communication par le biais d'Ulysse Yvelines n'hésitez pas à demander à y participer.

Pour l'utilisation de son budget, et pour la DDFIP, le CHSCT a décidé entre autres dépenses :

- d'expérimenter sur un service des bras articulés supportant les doubles écrans et permettant de libérer de la place sur les bureaux,
- de lancer des études d'isolation phonique sur l'accueil du pôle enregistrement à V12, sur le pôle de recouvrement forcé à V12, et sur le SIE de St-Germain Nord,
- de diagnostiquer l'éclairage du parking du CFP de Poissy, et l'éclairage intérieur de la Trésorerie d'Epône
- de mettre en conformité les plans d'évacuation de la trésorerie de Chevreuse
- de parer au risque Amiante en restaurant le sol de la trésorerie de Plaisir Ets Hospitaliers
- de faire nettoyer les bouches d'aération des VMC à titre d'exemplarité en demandant à la direction à ce que cette prestation de ménage puisse dorénavant être réalisée et inclus dans les contrats de ménage ou d'entretien
- de faire poser quelques stores sur certains bureaux de V52 soumis à des situations d'éclairement trop intenses

Boycott du Comité Technique Local (CTL) du mardi 9 mai 2017

Les représentants du personnel de la section locale de Solidaires Finances Publiques au CTL ont décidé de boycotter la séance du mardi 9 mai 2017. Ceci dans le cadre d'une action nationale et intersyndicale.

A l'ordre du jour 3 points:
- Bilan local de la formation.
- Limitation de l'acceptation des paiements en numéraire
- Organisation campagne IR

Aucun point pour avis, le CTL semble devenir un simple passage obligé pour la direction, un dialogue social de façade. Une direction locale qui n'a dailleurs quasiment aucune marge de manoeuvre pour la mise en application du train de réformes.
De plus le nouveau réglement intérieur du CTL limite considérablement les droits des représentants locaux.

700 000 €

C'est notre évaluation du travail gratuit réalisé par les agents dans notre direction au cours de l'année 2015.
L'écrêtement, les congés non pris, une mine d'or pour la DDFIP des Yvelines.

Quoi de neuf du côté des services de la publicité foncière ?

Réduire le délai de publication des actes au fichier immobilier et celui de délivrance des renseignements président à la ré-organisation de ces services pour gérer la pénurie d'agents et pour "dompter" le flux des dépôts. De là, découle notamment l'allègement de certaines tâches :

* AUTO-VERIFICATION & COMPAGNIE (pas de contrôles redondants, pas de sur qualité…)

Traiter le maximum de téléactes et d'actes-papier simples en auto vérification, ce n'est en aucun cas porter atteinte à la qualité du fichier immobilier …

OUI MAIS : c'est sans compter ce nécessaire temps d'analyse de l'acte, que l'on voudrait voir réduit au maximum, seul garant de la fiabilité du fichier et de la qualité des renseignements délivrés aux tiers.

Ainsi, le « temps supplémentaire » qu'il est demandé de réserver au traitement des actes plus sensibles (actes judiciaires) (1), voire plus complexes (donations) est illusoire ! Le traitement soigné des demandes de renseignement hors formalité est loin de pouvoir être normalisé. Quid du temps passé au traitement d'une réquisition avec 24 immeubles et 70 personnes ? Il impacte pourtant directement la qualité et la fiabilité juridique des actes à venir. Tant que les études notariales notamment auront la possibilité de téléacter des réquisitions au-delà de 3 personnes et/ou 5 immeubles, la qualité de délivrance des renseignements restera inégale et le temps consacré à son traitement très aléatoire.

* APPLICATION DE SIMPLIFICATIONS & HARMONISATIONS

« PNH » QUESACO ?

Pratiques Nationales Harmonisées où en langage clair : transcriptions lapidaires et standardisées des éléments juridiques contenus dans un acte. Cette pratique est censée réduire les temps de traitement d'un acte ….

OUI MAIS : il conviendrait de considérer le ratio suivant : corrections sur des formalités déjà publiées/nombre d'actes traités pour se rendre compte de la fiabilité réelle de ce fichier immobilier mis à jour à marche forcée ! Cette démarche fixerait certainement les limites de tels choix.

Outre ses missions d'ordre civil dont la DGFIP (et donc l'Etat) se porte garant, il ne faut pas oublier que les SPF jouent un rôle essentiel dans l'alimentation de données pour d'autres systèmes d'information de la Direction Générale des Finances Publiques: les applications MAJIC, BNDP, DVF…

Privilégier la rapidité d'exécution au détriment de la fiabilité des renseignements, c'est exposer à terme l'ensemble des systèmes de données patrimoniales de notre administration.

Ces leviers d'action sont censés rendre supportables les suppressions d'emplois. C'est en réalité demander aux agents de simplifier leur méthode de travail en sacrifiant la qualité et de les laisser estimer le degré de compatibilité entre le temps de traitement d'un acte et la prise de risques juridiques minimum pour L'État. Quid de la sérénité dans l'exercice de leur mission ?

(1) plus communément associés au risque de mise en cause de la responsabilité civile de l'État.

Signez la pétition !

Attaques de la DGFIP sur les promotions internes et la formation professionnelle: il y a urgence à faire reculer l'Administration

Après la limitation du nombre de lauréats aux concours internes, les concours internes et externes seront organisés le même jour. Le passage des concours sera limité à 5 tentatives.
Nomination des lauréats sur les postes demeurant vacants.
Et autres réjouissances….

Les membres du bureau de la section Solidaires Finances Publiques 78

Isabelle Wenger-Artz : Secrétaire	CFP Versailles 12 rue de l'école des postes
Agnès Maunoury : Secrétaire Adjointe	CFP Les Mureaux
Reynald Ramseier : Secrétaire Adjoint	CFP Poissy 6 rue Saint barthélémy
Jeannine Thery : Secrétaire Adjointe	CFP Versailles 12 rue de l'école des postes
Carole Delande : Trésorière	CFP Plaisir
Michel Meyer: Trésorier Adjoint	CFP Plaisir
Cécile Salomé	CFP Versailles 16 avenue de Saint Cloud
Pascale Boguais	CFP Versailles 12 rue de l'école des Postes
Catherine Martinez	CFP Saint Germain en Laye
Olivier Delcroix	CFP Rambouillet
Diane Mottan	CFP Poissy
Gael Herbelleau	CFP Saint Germain en Laye
Anne-Sophie Verdie	CFP Poissy
Dominique Meyer	CFP Plaisir
Isabelle Perche	CFP Mantes La Jolie
Pascal Julienne	CFP Mantes La Jolie
Philippe Tijou	Retraité
Virginie Quinet Cathala	CFP Versailles 12 rue de l'école des postes
Laurent Ruel	CFP Versailles 12 rue de l'école des postes
Barbara De Oliveira	CFP Saint Quentin en Yvelines

solidairesfinancespubliques.ddfip78@dgfip.finances.gouv.fr