



SIRHIUS – TRANSGRESSUS – EJECTAUS

C'est le titre du document que vient de nous envoyer notre bureau national sur l'évolution des services de Ressources Humaines à la DGFIP et au-delà à Bercy et la Fonction Publique. Nous ne vous ferons pas l'insulte d'en traduire le titre, il parle de lui-même, sauf peut être le premier qui peut vous paraître un peu mystérieux. Si ces informations ont le « mérite » de préciser les choses elles sont tout sauf une surprise

Faut-il avoir peur de la RH de demain ?

Plus que jamais et on s'explique.

Les choses se précisent de ce point de vue et OUI, il faut avoir peur.

Le document du Bureau National février 2017

La montée en puissance du projet SIRHIUS se confirme et 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 et 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 pré liquidation 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 Mis A 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 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 soit 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



© Can Stock Photo - csp14486762

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 œuvre pour accompagner les agent(e)s vers un

changement d'affectation ? Soyons clair, 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 semble 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.



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 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 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, 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, des CSRH qui seront enfermés dans des considérations juridiques statiques et des SRHL dépouillés en effectifs.

