



Compte-rendu du groupe de travail ONP du 5 mai 2014

Ce groupe de travail fait suite au Comité technique ministériel du 30 avril, lors duquel les organisations syndicales ont demandé la tenue très rapide de comités de suivi sur l'ONP ; c'est donc une anticipation sur le 1er Comité de suivi qui aura lieu le 26 mai.

Redéfinition du périmètre : 5 missions

La Directrice de l'ONP, Mme Braun-Lemaire, présente les 5 missions qui ont été définies pour l'ONP, et qui seront annoncées dans le détail mercredi aux personnels :

- contribuer à mettre en place les SI-RH dans les ministères, à fiabiliser les centres de compétence HRA (progiciel), poursuivre la fiabilisation des données et règles de gestion RH ;
- automatiser la connexion à l'application PAY existante, développer des modules de pré-liquidation pour les Ministères qui n'en ont pas ;
- concevoir et mettre en œuvre un outil de pilotage de la masse salariale ;
- coordonner les efforts des Ministères pour la connexion entre les SI-RH et les outils existants ;
- contribuer à la simplification et à la mutualisation des processus de gestion administrative.

La perte de la mission de construction du SI-PAYE est réaffirmée, un projet de décret modifiant le décret de 2007 étant en cours d'écriture.

Cette redéfinition du périmètre implique une réévaluation des moyens humains et budgétaires à la baisse, les nouveaux besoins étant de 140 ETP (équivalents temps plein), sur les 200 actuels.

La CGT a réagi sur :

- l'exigence de la transparence financière sur le coût réel du projet, qu'elle es-

time pour sa part proche du milliard ;

- la nécessité d'une vision prospective des budgets à engager pour les 5 missions redéfinies ;
- la déplorable mise en concurrence des processus RH qui perdure dans les nouveaux objectifs du projet ;
- l'effort d'investissement sur la formation professionnelle des agents en vue de la ré-internalisation des missions ;
- la nécessité de tenir compte de l'expertise des personnels, qui pour certains avaient tiré la sonnette d'alarme depuis longtemps sur les dysfonctionnements ;
- la question de la sous-traitance des nouvelles missions ou de leur réalisation en interne ;
- une demande d'information sur l'impact social pour les prestataires.

Accompagnement des agents

Mme Fejoz, directrice du Secrétariat général, réitère l'engagement de l'administration de garantir un poste pour chaque agent, soit au sein de l'ONP, soit au sein du Ministère des Finances (renouvellement de tous les contractuels).

La rédaction de nouvelles fiches de postes sur l'ONP est en cours, ainsi que le recensement des fiches de postes existantes, ils seront publiés sur l'Intranet, et une journée type « *forum de la mobilité* » sera proposée aux agents.

Des cellules spécifiques ont été mises en place pour les personnels DGFIP et non-DGFIP, pour l'accompagnement RH et la prévention des Risques Psycho-sociaux.

Des mesures d'assouplissement sur le mouvement de mutation ont été prises pour permettre aux agents d'entrer dans le mouvement hors délai, ou d'élargir leurs choix initiaux pour ceux qui avaient déjà demandé le mouvement.

La CGT demande :

- le maintien des droits et garanties de tous les personnels (titulaires ou non) ;
- la tenue de permanences de la cellule de prévention des risques psycho-sociaux au siège de l'ONP, afin de faciliter son accès aux agents ;

Elle s'étonne que les deux postes d'attaché d'administration Programmeur Système d'Exploitation (dont l'épreuve orale s'est tenue début avril) proposés dans le cadre du concours de titularisation n'aient pas été pourvus, alors même que des contractuels de l'ONP étaient admissibles à l'oral.

Dialogue social

L'administration propose la tenue de groupes de travail spécifiques composés de membres du Comité technique et du CHS-CT, réunis au moins une fois par mois

Les organisations syndicales souhaitent que des représentants syndicaux représentatifs de toutes les catégories de personnels soient représentés aux groupes de travail, et non les seuls représentants de l'administration centrale.

Devenir du centre d'exploitation de l'ESI Rennes

La CGT et l'ensemble des organisations syndicales s'inquiètent du devenir des missions de l'ESI de Rennes, qui n'a pas été évoqué dans les dispositifs présentés en début de séance.

Elles souhaitent que la réunion de présentation des nouvelles missions de l'ONP organisée le 7 mai pour le personnel ONP, le soit également pour le personnel de l'exploitation de l'ESI Rennes, qui a été partie prenante du projet pendant plus de 18 mois.

M. Vieu, pour la DGFIP, répond sur le cas spécifique de Rennes.

Il rappelle que les métiers de l'ESI Rennes se composent de l'Assistance et de l'Exploitation. Il affirme qu'il n'y aura pas remise en cause de la logique d'organisation actuelle (les fonctions exploitation de l'infrastructure et exploitation applicative seront conservées).

L'objectif est d'amener des activités, soit liées à des projets nouveaux, soit des transferts d'activité depuis d'autres établissements dans une logique d'internalisation, et d'extension de périmètre. Il indique que cela ne devra pas se faire au détriment d'autres ESI, et que la cohérence de bloc fonctionnel sera maintenue, sans émiettement des missions.

Il indique également que l'activité de développement sur des outils d'aide à l'exploitation (Service Manager), pourrait être amenée à augmenter en volume et nécessiter quelques personnes supplémentaires.

Il estime être en mesure de faire une annonce sur les nouvelles activités d'ici 15 jours.

SI-PAYE : Arrêt versus Suspension

Mme Braun-Lemaire explicite le flou qui a eu lieu en mars autour des notions d'arrêt et de suspension du SI PAYE. L'arrêt est bien acté, dans le sens ou plus aucun Ministère ne se raccordera au SI-PAYE. Cependant, il n'est pas exclu de réutiliser des composants techniques logiciels.

La nouvelle philosophie de gestion de projet se veut très différente, avec la création de petits projets créant de la valeur ajoutée à l'horizon de 18 mois, c'est à dire une démarche progressive permettant d'éviter l'effet « tunnel », et ce dans une logique de ré-internalisation.

Mme Braun-Lemaire indique sa volonté de capitaliser sur l'expertise du personnel, mais elle souligne qu'après un an de reconfiguration permanente, les personnels sont fatigués et qu'il n'est pas raisonnable de les solliciter d'avantage tant que la feuille de route et les nouveaux postes ne sont pas connus. Son intention pour l'avenir est bien de favoriser un travail en mode projet dans une logique collective.

Les élus de CHS-CT présents confirment la fatigue psychique des personnels et la nécessité d'en tenir compte et d'accompagner les agents.