

GROUPE DE TRAVAIL SIRHIUS DU 4 NOVEMBRE : ...SIRHIUS/ONP, UNE BOUCLE À BOUCLER ? !

Ce groupe de travail annonce une complète réorganisation de la gestion administrative des ressources humaines et de la paye... synonyme de dévitalisation des services RH, d'éloignement des interlocuteurs dédiés et d'une déshumanisation assurée !

On le savait déjà, cette réforme est décidément lourde en terme d'organisation des ressources humaines et aura des conséquences importantes sur la qualité de service rendu aux agents ; elle s'inscrit dans le cadre de la M.A.P. (Modernisation de l'Action Publique) et se déclinera en autres par la création de centres partagés qui à terme se raccorderont à l'opérateur national unique de paye des agents de l'Etat

La présentation d'une telle restructuration en profondeur aurait bien mérité un point à l'ordre du jour d'un Comité Technique de Réseau... mais ce n'est pas le choix qui a été fait par la Direction générale en décidant d'ouvrir ce gros chantier dans un groupe de travail ! La CGT Finances Publiques a donc demandé à ce que le déploiement de SIRHIUS soit mis rapidement à l'ordre du jour du CTR, à l'instar de ce qui s'est fait pour le Ministère lors d'un CTPM en 2009. Cela est d'autant plus important au regard de l'actualité pour la Fonction Publique qui ne va pas être sans incidence sur la DGFIP : projet de décret modifiant l'architecture indemnitaire dans toute la fonction publique, rapport des inspections générales sur l'affectation et la mobilité des fonctionnaires, rapport « Pêcheur » à paraître... On le voit, la question de l'outil est étroitement liée à celle des choix politiques.

La CGT Finances Publiques ne peut être dupe quant aux effets recherchés au détour de la mise en place et du déploiement de SIRHIUS : là comme ailleurs, réaliser des économies d'échelle conséquentes !

Ceci étant, aux questions de la CGT Finances Publiques relatives aux coûts réels de développement et de déploiement, aux marges de manœuvre dont dispose la DGFIP au regard de ses spécificités dans le cadre d'un outil interministériel (régimes indemnitaires, règles de mutations, droits syndicaux...), aux conséquences sur le réseau, notamment en ce qui concerne les réorganisations de structures (nombre et implantation des CSRH, volumétries d'emploi...), la Direction générale reste étrangement muette, imprécise... cela n'augure décidément rien de bon...

Demain, la mise en place de SIRHIUS telle qu'elle est prévue, aura pour conséquence la dévitalisation des services RH locaux, avec des suppressions de missions et ...d'emplois, la création de X Centres de service ressources humaines (CSRH), véritables usines de la gestion administrative et de la paye et une fonction contact national, unique point d'entrée de tous les agents de la DGFIP pour leurs questions ! Avec à terme la mise en place de l'ONP, dont l'état d'avancement demeure relativement méconnu, les SLR seront purement et simplement supprimés !

Montreuil, le 8 novembre 2013

Syndicat national
CGT Finances Publiques

● Case 450 ou 451

263 RUE DE PARIS 93514 MONTREUIL CEDEX

● dgfip@cgt.fr

● www.financespubliques.cgt.fr

● Tél. : 01.55.82.80.80

Concernant le calendrier, et notamment l'expérimentation en cours en Indre-et-Loire, la CGT a demandé à ce que des bilans d'étape soient effectués à chaque pallier. Ces bilans devront s'appuyer sur les remontées de la direction d'expérimentation : dans ce cadre là, la tenue de GT pourra alors être envisagée. Les éléments ayant trait aux conditions de travail des agents concernés et d'exercice de leurs missions devront être intégrés dans ces bilans en faisant part de leurs ressentis.

La CGT Finances Publiques a d'ores et déjà lors de cette première présentation revendiqué :

- ✓ **Que l'implantation des CSRH soit faite en lien avec l'existant des SLR ;**
- ✓ **Que les services RH locaux bénéficient d'une volumétrie d'emploi suffisante pour pouvoir répondre aux demandes des agents**
- ✓ **Son opposition à toute plateforme unique de contact.**

L'administration indique que le sujet sera bien mis à l'ordre du jour d'un prochain CTR, cette réunion ayant pour objet de faire un premier point avant les arbitrages qui seront alors nécessaires.

La direction générale s'est voulue rassurante quant au déploiement de l'application. Selon elle, il sera procédé de façon pragmatique avec sécurisation de chaque étape. Elle indique que les paliers ne seront franchis qu'à condition de disposer de toutes les données nécessaires pour faire tourner l'application, afin d'assurer une transition aussi facile que possible pour les agents. En effet, SIRHIUS doit reprendre l'intégralité de la carrière de l'agent, et il est donc nécessaire que tous les éléments de celle-ci soient bien repris.

Son calendrier programmé est de franchir les différentes phases de test durant l'année 2014 avant de déployer l'application en 2015.

L'administration indique vouloir maintenir un service RH au plus près des agents, dont le rôle sera recentré autour des fonctions de conseil et de décisionnaire.

Le CSRH n'aura que vocation à assurer la gestion administrative et des payes, la fonction contact nationale assurant un interlocuteur unique à l'agent. Pour autant, et bien que la direction ait affirmé que ce groupe de travail n'avait rien de décisionnaire, elle nous a interrogé sur l'éventualité de voir la fonction support être directement rattachée à un CSRH au sein duquel une polyvalence des tâches pourrait ainsi être mise en œuvre...

La CGT Finances Publiques reste sceptique quant à la réalité des intentions de la direction. Les sujets sur lesquels nous attendions des réponses ont été éludés, or on ne peut douter que l'administration ait une idée des marges de manœuvre dont elle dispose.

A titre d'illustration, si l'implantation définitive des CSRH n'est pas encore complètement déterminée, il nous apparaît évident que leur nombre approximatif ainsi que les effectifs qui y seront nécessaires doivent déjà être estimés. Pour autant, la direction a botté en touche à chacune de nos relances.

De même, il est évident que cette réforme de la sphère RH vise à réaliser des économies d'échelle en termes d'emploi, surtout dans le contexte budgétaire actuel. Le déploiement des CSRH impliquera donc que les RH locales soient impactées quant à leur volumétrie. Cela pose la question de leur taille critique pour pouvoir continuer à fonctionner normalement.

Le projet présenté par la Direction générale
en Groupe de Travail le 4 novembre :

