

## compte rendu du GT SHIRIUS du 15 novembre 2018

# LA CGT ALERTE SUR LA PAYE !

Rappelons que lancé en 2004, le projet SIRHIUS et son organisation en CSRH constitue le processus RH harmonisé du ministère des Finances, afin de lui permettre un pilotage RH centralisé au niveau du Ministère et à terme fusionné au niveau Fonction Publique.

L'objectif attendu dans l'immédiat est un gain de productivité et 300 ETP supprimés en 2020 dans les RH locales.

Dans ses propos liminaires La CGT Finances Publiques a alerté la DG sur la paye et demandé l'abandon à minima le report de la bascule organisationnelle car, à seulement 4 jours de la mise en place prévue le 19 novembre 2018 des 10 Centres de Services Ressources Humaines (**CSRH**) et du Service d'Information aux Agents (**SIA**) à Melun, plusieurs éléments mettent en danger la paye de janvier et la gestion RH des agents :

- ➔ l'absence de communication et d'information des agents de la DGFIP avec l'absence de schéma de synthèse du nouveau fonctionnement de la RH qui se surajoute à la perte de proximité et la déshumanisation liée à l'industrialisation des tâches ;

- ➔ les difficultés applicatives qui remontent du terrain :

Éléments de régime indemnitaire non traités par SIRHIUS et à retraiter en manuel, exploitation par les CSRH des arrêts maladie en provenance des SRHD et problèmes d'habilitation PDFEdit des SRHD et CSRH.

Pire, les liaisons entre CSRH et services Liaison Rémunérations (SLR) se font sur des tableaux navettes créés sous tableur pour gérer les arrêts maladie, les grèves ou encore les affectations EDR et posent problème.

- l'exclusion des agents en situation de handicap visuel :

Finalement la DG, sous pression de la CGT, retient la solution développée par pôle emploi concernant le remplacement du logiciel JAWS inutilisable sous SIRHIUS par les agents en situation de handicap visuel, solution que nous avons signalée il y a six mois en CHSCTM, suite à la saisine de la CRIFP par la CGT.

Les services informatiques travailleraient à l'adaptabilité de cette solution sur SIRHIUS mais actuellement la vocalisation se fait sur l'ensemble des éléments de la page SIRHIUS alors que le logiciel JAWS vocalisait uniquement les éléments demandés en saisie.

- ➔ Le déficit de formation des futurs agents RH, en particulier sur la liquidation de la paye, et déficit d'emplois RH lié à l'augmentation des tâches RH dégradant les conditions de travail des nouvelles structures.
- ➔ Le bilan d'expérimentation qui ne fait pas état des chiffres catastrophiques d'anomalies du CHSR Tours expérimentateur sur 5 directions préfiguratrices (36, 37, 41, 45, 77) pour la paye de juillet 2018, que le SLR de Tours a eu les plus grandes difficultés à gérer et les conséquences sur la paye de nombreux agents.

Ceci alors que prochainement les 10 CSRH doivent préparer la paye de janvier 2019 pour tous les agents DGFIP et que les SLR devront également digérer la mise en place du PAS.

Rappelons aussi que la CGT Finances Publiques avait rejeté ce type d'organisation, confortée par le retour d'expérience enregistré dans les autres directions du Ministère déjà dotées de CSRH.

compte rendu du  
GT SHIRIUS du 15 novembre 2018





## En réponse l'administration a effectué un déni des dangers et problèmes soulevés

Dans ses réponses, l'administration se veut optimiste, mais a reconnu les difficultés encore présentes liées à la bascule logicielle SIRHIUS et à l'application elle-même, qu'elle s'attache toujours à corriger.

Une partie des difficultés au démarrage de l'applicatif signalées par la CGT ont été en partie résolues, même si des problèmes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap visuel sont en cours de traitement.

Les problèmes soulevés par la paie des stagiaires inspecteurs et contrôleurs avec de l'indemnitaire manquant ou des paies en double sont traités ou en cours.

Les problèmes enregistrés sur la paie des agents des départements expérimentateurs sont également en cours de régularisation.

**Selon la DGFIP, la bascule organisationnelle doit se dérouler « sans réduction d'emplois par anticipation », le volume d'emplois RH existant ayant été transféré dans les différentes structures** (450 emplois dans les 10 CSRH) dans l'objectif de sécuriser la paye des agents.

Mais il n'y a pas eu de démenti de la DG sur l'objectif de suppression attendue en 2020 de 300 ETP suite à la mise en place de SIRHIUS et de l'organisation RH rénovée.

La DG n'a pas démenti non plus l'augmentation des tâches, suite au morcellement de l'organisation entraînant des doublons.

En mesure d'accompagnement, un fléchage des emplois a été réalisé sur les directions accueillant des CSRH par les directions et des procès d'automatisation des tâches devraient intervenir ultérieurement.

## La nouvelle organisation RH :

➤ **Au niveau local subsiste dans chaque direction, un service SDRH** chargé de :

- ➡ la gestion de proximité comme la réalisation des recrutements locaux, des campagnes de mutation, affectation, promotion et d'évaluation des agents, ainsi que le dialogue social local.
- ➡ le conseil personnalisé sur les carrières, le suivi des conditions de vie au travail et des restructurations, l'accompagnement et le suivi des agents en difficulté, les accidents de travail et les congés pour raisons médicales.

Ils transmettent aussi aux CSRH tous les éléments ayant un impact « paie » (temps partiel, congés formation...).

Nous avons pointé les nouvelles tâches et celles en doublons qu'induisent le morcellement des tâches et cette organisation dont l'objectif affiché était motivé par les gains de productivité !

➤ **10 Centres de Services de Ressources Humaines (CSRH) supra-départementaux :**

**ils gèrent toutes les données** relatives à des changements de situation professionnelle ou personnelle des agents ayant un impact en paie ;

La DG a décliné, l'organisation type d'un CSRH à environ 45 agents composés d'un cadre A+, 2 cadres A et d'agents B et C organisés en marguerites de 2 à 8 agents gérant chacune des portefeuilles géographiques correspondant aux DD/DRFiP de leur ressort.

Parallèlement, des cellules dédiées sont créées au sein de ces CSRH pour gérer des populations particulières telles que les comptables ou les agents DISI.

Une cellule dite « transverse » s'occupe de courriels concernant des demandes simples telles les demandes d'attestation de salaire ...

➤ **Le SIA service d'information aux agents de Melun**

À compter du 19 novembre 2018, pour toute question RH, les agents doivent contacter le SIA qui est le point d'entrée unique national pour tout renseignement RH des agents de la DGFIP.

Le SIA pourra être contacté :

- ➡ par formuel électronique via le portail « Mon espace RH », rubrique « mes services RH ».

En fonction de l'objet de la demande l'agent sera renvoyé automatiquement vers un moteur de recherche intégré (base de données de plus de 500 fiches questions-réponses).

Si l'agent ne trouve pas la réponse qui lui convient, il pourra alors compléter le formulaire de saisine.

Le SIA répond aux demandes par messagerie sécurisée accessible à la rubrique « mes services RH ».

L'agent devra saisir son identifiant DGFIP pour lui permettre d'avoir une réponse personnalisée.

Toutefois, si l'agent souhaite rester anonyme, il lui suffira de ne pas saisir son identifiant.

Les réponses transmises aux agents seront accessibles aux services RH locaux.

Face à nos questions sur la confidentialité des données, la DG a répondu que le dispositif d'identification et de traçage des agents aurait été validé par la CNIL dans le cadre du RGPD (Règlement général sur la protection des données).

- ➔ par téléphone via un numéro national unique (0806.000.240) gratuit depuis un poste DGFIP et facturé au coût d'un appel local depuis un poste extérieur à la DGFIP.

La CGT Finances publiques a exigé la gratuité des appels hors postes DGFIP comme cela est prévu pour les appels PAS au 01/01/2019, car ce sont les agents en arrêts maladie ou en difficultés qui seront ainsi pénalisés.

La DG a pris en considération notre demande, mais a demandé un délai pour réfléchir à la faisabilité.

Le SIA sera joignable du lundi au vendredi de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 17h00.

Selon la DG, ces appels ne devraient pas dépasser 15 % des contacts avec le SIA (contre 85 % qui devraient utiliser le formuel).

Nous avons bien compris que le téléphone n'est pas le contact privilégié par la DG.

Si l'agent désire rester anonyme, il devra aller au bout de la boucle du serveur vocal et attendre le décroché par un agent SIA.

Si c'est bien le SIA qui a en charge la réception, le traitement et la réponse à toutes les demandes des agents, un dispositif gradué de montée en compétence pour les cas complexes est prévu, incluant le Pôle National de Soutien au Réseau (PNSR) de Toulouse et les bureaux RH de la DG.

De même, si la demande formulée nécessite une réponse de la compétence des services RH locaux, le SIA la leur transmet et indique à l'agent qu'il a transmis la demande aux services RH locaux pour attribution et réponse directe.

**Une expérimentation est en cours pour le dépôt de pièces justificatives en mode dématérialisé dans SIRHIUS sur 5 directions.** Les agents de ces directions peuvent déposer les pièces justificatives dans SIRHIUS, suivre l'état d'avancement du traitement de ces pièces par le gestionnaire RH et accéder à son dossier numérique.

Une vigilance est donc indispensable sur la nature et la conservation des documents personnels qui seront demandés à l'agent.

Pour finir, face à nos multiples interventions, la DG a reconnu que toute transformation nécessite un temps d'adaptation. C'est pourquoi, sur le 1er semestre 2019, elle a mis à disposition des nouvelles structures une équipe temporaire « de soutien

opérationnel » en administration centrale, constituée d'une quinzaine de personnes (MPRO-RH, RH1A, Cap Agents, assistance technique DISI Paris Normandie), qui répondra aux questions des gestionnaires paye, mutualisera les bonnes pratiques et concevra des supports d'aide aux CSRH.

Toujours optimiste, la DG a précisé que par la suite, « en vitesse de croisière », l'assistance technique et les bureaux métiers suffiront...

## Une formation tardive et insuffisante qui laisse les agents seuls face aux difficultés... (fiches 2) :

Avant la présentation du parcours de formation des agents affectés en CSRH et au SIA, la CGT Finances publiques s'est fait l'écho du désarroi des agents. Elle a dénoncé le manque de formation des agents des nouvelles structures, dont seulement un quart est issu de la sphère RH et :

- ➔ les difficultés liées au moteur de recherche RH, dont les réponses ne sont pas forcément pertinentes par rapport à la recherche. Ce problème handicape particulièrement les agents, tant sur le délai de réponse que sur la sûreté des textes utilisés ;
- ➔ le plan de formation qui court après le mois de janvier alors que les agents seront déjà surchargés de travail et seront peut-être barrés par leur chef de service ; ainsi, malgré leurs demandes, les agents des CSRH n'ont toujours pas eu de formation sur la liquidation de la paye ;
- ➔ les @-formations qui prédominent sur la formation en présentiel ;
- ➔ la durée des formations qui n'est pas adaptée comme pour celle dédiée aux nouvelles règles de mutation pour les agents du SIA qui se limite à une journée alors qu'ils n'ont pas de prérequis.
- ➔ le nombre d'agents par sessions de formation qui est contingenté, obligeant les agents formés à mutualiser la formation avec leurs collègues exclus, notamment en matière indispensable de paye (formation à la lecture des bandes de paye -bandes gest-, etc),
- ➔ les bases écoles et le dispositif « bac à sable » qui ne vont pas au bout de la chaîne de traitement.

La DG a répondu que la formation dite RIPLQ (Régime indemnitaire et pré-liquidation de la paye) ferait l'objet d'une nouvelle session en janvier afin que tous les agents soient formés et qu'une formation complémentaire sur la paye des comptables est prévue pour janvier.

Concernant la formation « bandes gest » très limitée en nombre, la DG promet aussi une deuxième session.

Les bases écoles sont en cours d'expertise pour régler les problèmes.



## Un bilan de préfiguration pour le moins maquillé qui ne fait pas état de la réalité des difficultés rencontrées (fiche4) :

Depuis la fin du mois de mai 2018, cinq directions ont été préfiguratrices de « l'organisation cible des RH » (Indre, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loiret, Seine-et-Marne).

Depuis cette date, le CSRH de Tours assure la mise à jour des événements relatifs à la situation personnelle et professionnelle ayant un impact en paye dans SIRHIUS pour la pré-liquidation de la paye des 4 000 agents concernés de ces départements.

Depuis mai, le SIA a été ouvert par anticipation à ces 4000 agents couverts par l'expérimentation du CSRH de Tours. Dès son ouverture le 19 novembre, il couvrira les 103 000 agents de la DGFIP !

### ☛ Bilan de la mise en place du CSRH de Tours

Le CSRH de Tours a débuté son activité, avec une équipe composée de 19 agents (dont 1 cadre A+ et 1 cadre A). Cette première équipe a concomitamment fait l'apprentissage d'un nouveau système d'information

des ressources humaines et d'une organisation RH renouvelée, tout en préparant sa première paye sur SIRHIUS, soit la paye de juillet 2018.

L'équipe de gestionnaires du SLR de Tours a apporté son concours actif, dans le cadre du contrôle de cette première paye préparée par le CSRH, en procédant à certains ajustements nécessaires.

Cette mobilisation collective, au sein de la DDFIP d'Indre-et-Loire, a permis le versement de la paye de juillet 2018 à bonne date aux 4 000 agents des directions préfiguratrices.

Pour accompagner la mise en place du CSRH, un comité de suivi local de la paye a été mis en place, associant les acteurs RH et le SLR, auquel s'est jointe la direction générale en juillet et septembre.

Le taux d'intervention (suppression, création ou modification de mouvements de paye) du SLR 37, assignataire des payes DGFIP préparées par le CSRH 37, d'une part, et les DDFIP du Cher et d'Eure-et-Loir, d'autre part, seraient selon la DGFIP globalement conforme à celui observé au plan national.

**La CGT Finances publiques conteste les chiffres du tableau des anomalies communiqué par la DGFIP, dont les chiffres pour juillet 2018 peuvent être en réalité 3 fois supérieurs à ceux communiqués par l'administration.**

**Ainsi un certain nombre d'incidents au niveau de la paye des agents a été porté à la connaissance de direction du 41 par les militants de la CGT Finances publiques depuis la mise en place de l'expérimentation de gestion par le CSRH de Tours.**

Des vacataires embauchés pour un mois ont reçu des payes indues sur 2, voire 3 mois supplémentaires, sans demande de remboursement à ce jour.

Des agents ayant changé de service continuent à percevoir les primes afférentes à leur ancien service.

D'autres ont des payes complètement erronées d'un montant de 23 € pour un mois sans arrêt de travail (exemple cité en CTL par l'administration).

Le dossier d'une collègue d'abord service civique dans un département, puis embauchée en tant que vacataire dans un autre département en novembre, avant le début de son recrutement PACTE à compter de décembre, n'est toujours pas créé et n'a donc pas été payée. Pourtant toutes ses payes seraient sur SIRHIUS !

Les enseignements tirés par la DGFIP de cette expérimentation ont mis évidence :

- ➔ un besoin de formation complémentaire des nouveaux gestionnaires de CSRH à la codification de la paye, qui donnera lieu à une session dédiée au bénéfice de l'ensemble des CSRH, tandis que la documentation des gestionnaires sera complétée ;
- ➔ un besoin de pilotage d'activité très fin en CSRH afin de tenir compte notamment des variations de flux hétérogènes entre les directions rattachées et de la saisonnalité de ces flux et pour assurer un traitement réactif des demandes (affectations, arrêts de travail, etc.) ;
- ➔ un besoin de fluidifier les échanges entre les acteurs (services RH de direction, CSRH, Services Liaison-Rémunérations).

Pourtant le bilan pour la DGFIP reste positif !

**Face à la précipitation de cette mise en place, la CGT Finances publiques n'est pas dupe !**

**Au-delà des économies budgétaires et des 300 suppressions d'emplois attendues pour 2020, c'est l'harmonisation du processus RH et sa fusion au sein du Ministère des Finances, et à terme au niveau Fonction Publique, qui sont en jeu car préalables à AP2022 et la réforme de la Fonction Publique !**