

Les cost killers à l'assaut des RH L'humain passe après !

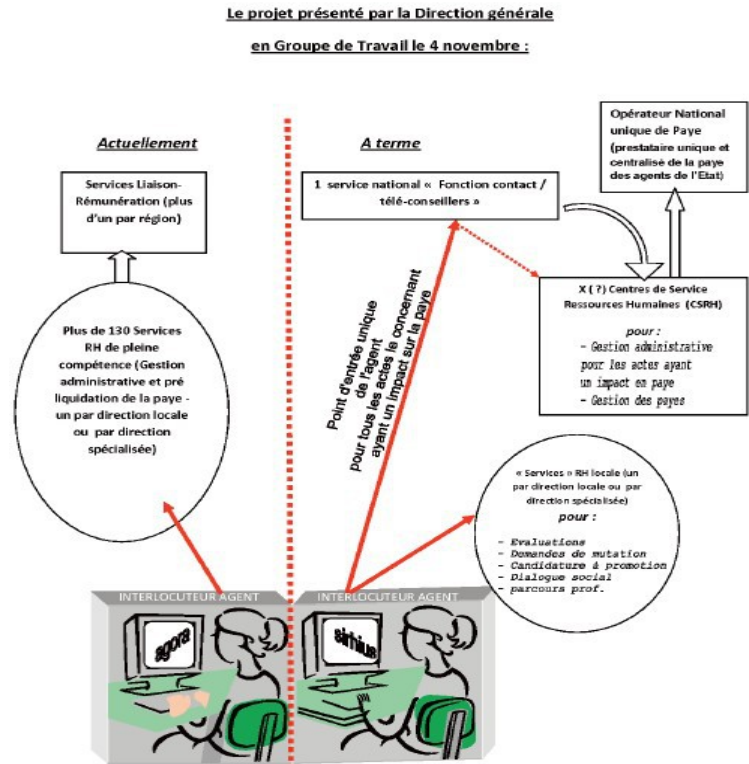
Janvier 2017

4 novembre 2013.

La Direction Générale convoque un « groupe de travail » national pour annoncer une complète restructuration administrative des ressources humaines et de la paye... Un dossier ouvert depuis 2006...

Il s'agit de créer dans le cadre de la modernisation de l'action publique (MAP) des services « partagés » pour les rattacher à (feu) l'opérateur national de la paye. Dévitalisation des services RH dans les directions, éloignement des interlocuteurs dédiés et déshumanisation garantie.

L'objectif est de réaliser des économies d'échelle. En lien avec la réforme du régime indemnitaire dans la fonction publique, Rifseep et PPCR, cette « réforme » prend également une autre dimension, celle d'une étape vers des centres partagés cette fois interministériels pour la fonction publique d'Etat.



Le projet en 2013

Aux questions posées en 2013 par la CGT, et particulièrement celle relative au risque d'un rattachement interministériel avec remise en cause du statut particulier des agents des Finances publiques sur les fonctions dites « support » ou « transverse », la DG reste évasive... ou ne répond pas.

L'horizon 2015 était alors envisagé comme celui de la mise en oeuvre effective de cette restructuration avec la création de centres de services des ressources humaines (CSRH) et la création d'un centre de contact national...

Puis plus rien...

En 2016, Didier Migaud (himself), 1er président de la cour des comptes, adresse un référé aux ministres Sapin et Eckert. *Les gars faut rentabiliser les 140 millions d'euros du projet en accélérant et en supprimant les emplois correspondants.* C'est ce qu'il ressort du référé de la cour des comptes. [Est-ce qu'on lui parle du stade des Alpes de Grenoble nous ?](#)

Sirhius ou la déchéance des outils de gestion des personnels

Sirhius, système d'information des ressources humaines est censé remplacer les applications informatiques des différentes directions des ministères économiques et financiers. Le but est également de regrouper les services « ressources humaines » en une dizaine de centres de service en ressources humaines (CSRH).

L'objectif revendiqué de cette industrialisation des tâches de gestion des personnels : des centaines d'emplois supplémentaires de supprimés. (voir ci-après).

Les gains attendus de SIRHIUS en termes d'efficacité et de qualité de la GRH n'ont pu être estimés à ce stade. En effet, le projet n'a pas été doté d'indicateurs de performances susceptibles d'identifier les gains tirés de sa mise en œuvre par rapport aux solutions préexistantes au sein des MEF. Des améliorations de la fonction RH sont certes attendues mais elles sont variables d'une direction à l'autre et les différentes directions générales ont eu du mal à identifier devant la Cour quelle était la plus-value de SIRHIUS.

Après l'abandon du nouveau calculateur de paie (SI-Paye) qui devait être alimenté par SIRHIUS, l'intérêt du projet réside avant tout dans les gains de productivité qu'il doit permettre dans la gestion des ressources humaines. Ceux-ci doivent être favorisés par le regroupement des services gestionnaires au sein des CSRH.

Or, le nombre de CSRH devrait être supérieur à la cible initiale (une dizaine). De plus le décalage à 2019 de la mise en place des CSRH de la DGFIP retardera la réalisation des gains de productivité et donc l'éventuel retour sur investissement. Enfin l'ampleur des réductions d'effectifs attendues (environ 300 ETP) pourrait être réduite du fait de la volonté de la DGFIP de maintenir dans la plupart de ses directions départementales une GRH de proximité, en complément des nouveaux CSRH. Le redéploiement éventuel d'une partie des économies en emplois induites par la mise en service complète de SIRHIUS réduirait ainsi les économies de fonctionnement que devait permettre l'important investissement consenti.

Après l'échec du projet de nouveau système d'information de la paie porté par l'ONP, mis en exergue dans le rapport public annuel de la Cour en 2015, les retards dans la conduite du projet SIRHIUS, dont le déploiement est loin d'être achevé, et les dérives budgétaires constatées témoignent une nouvelle fois de la permanence des difficultés que rencontrent les ministères économiques et financiers (MEF) à conduire un projet informatique de grande ampleur dans des délais raisonnables et avec un budget resserré. Ils appellent la mise en œuvre rapide de mesures efficaces pour améliorer la gouvernance et le pilotage de ce projet, pour en assurer la bonne fin et garantir des gains de productivité en rapport avec l'importance des investissements consentis. Il en va, pour les MEF, de leur devoir d'exemplarité dans la conduite et la finalisation d'un grand chantier de modernisation et de rationalisation de la gestion publique.

Extrait du référé de la cour des comptes 2016

La cour des comptes regrette la lenteur du déploiement de Sirhius et des CSRH (la décision ayant été prise en 2006), et surtout que la DGFIP n'ait pas encore basculé.

Plusieurs directions ont mis en place des CSRH ces dernières années : Insee, Douane, CCRF... Nous avons donc une petite idée des conséquences de cette nouvelle organisation.

A chaque fois, la mise en place de Sirhius et du CSRH a entraîné les mêmes conséquences. Un sous-effectif structurel, le but de la manœuvre étant de supprimer des postes en intensifiant les tâches.

A cela s'ajoute un logiciel inadapté obligeant à des opérations manuelles incessantes. A tel point qu'il arrive que la paie des agents soit en danger, ou les avancements non pris en compte.

Une nouvelle fois, une restructuration dont le seul but est de supprimer de l'emploi, (tout en étant généreux avec les prestataires privés), dégrade les conditions de travail, la qualité de service rendu et empêche les personnels de bien faire leur travail.

Aux DOUANES: Aujourd'hui, la situation est telle au sein du CSRH de la Douane à Bordeaux que les agents sont en lutte depuis septembre 2016: 90% des agents du service de la paie (qui s'occupe de tous les douaniers en France) ont fait grève. Avec le slogan "Travailler avec SIRHUS c'est du travail en plus / l'automatisation, on nous prend pour des cons", ils dénoncent le manque de personnel depuis que ce logiciel est mis en place.

Celui-ci a ses limites et demande des retraitements manuels qui engendrent un travail supplémentaire et donc plus de temps. Ils exigent l'embauche de personnel à statut pas des contractuels ! Ils ont envahi le CTR, les réponses de la direction sont partielles et n'ont pas satisfaits les agents. (source CGT Douanes)

Dans leurs réponses aux observations de la Cour des comptes, que disent les ministres ?

Que tout va bien et ira de mieux en mieux : Sirhius, et les CSRH seront déployés intégralement d'ici 2019. Nos ministres reconnaissent que : « (...) l'essentiel des gains relatifs au projet ministériel Sirhius

est conditionné par les évolutions d'organisation résultant du déploiement des CSRH. L'évaluation de ces gains repose (...) sur un dimensionnement des CSRH basé sur une norme de productivité, ce qui constitue un net progrès par rapport à la situation antérieure ». **Les collègues des services des « ressources humaines » apprécieront !**

Les suppressions d'emplois, seul et unique objectif de cette réforme, sont chiffrées à minimum 300 et les conséquences sont connues : dégradation de nos conditions de travail, dégradation du service rendu.

Pour la CGT, la gestion des personnels doit se faire au plus près des agents.

En effet, il est important, compte-tenu de la variété des situations dans lesquelles peut se trouver chaque agent au cours de sa carrière, que les services du personnel puissent les anticiper pour éviter d'amplifier des difficultés financières et personnelles.

Suite aux dysfonctionnements majeurs et pathogènes observés (Cf CSRH des Douanes), la CGT Finances publiques 13 propose aux agents du service des ressources humaines de se réunir et de décider ensemble les modalités d'action pour sauver leur mission et leur emploi.

Il va de soi que les enjeux concernent tous les agents de la Drfip 13 dont l'intérêt est de pouvoir bénéficier d'un service RH de proximité, à l'écoute des agents, disponible et compétent pour traiter les dossiers individuels de chacun-e.

La CGT vous propose:

- de prendre connaissance de la motion des agents des RH de Seine St Denis (accès en lien ci-dessous) et d'en débattre entre-vous.
- La CGT va prendre contact avec Solidaires et Fo pour organiser l'unité syndicale sur la défense de la mission RH de proximité.
- Nous allons proposer de vous rencontrer en visite de service (intersyndicale si ok) dans les meilleurs délais sur ces enjeux.

[Seine Saint Denis SIRHIUS MOTION DES AGENTS DU SERVICE RH DE LA DDFIP 93](#)

Nous vous proposons de reprendre cette motion et d'en débattre avec vous dans les meilleurs délais.

Vous trouverez en annexe une proposition de motion pour la Drfip 13.