

Paris, le mercredi 18 novembre 2020

Objet : Réorganisation des services R.H.

Monsieur le Président,

Nous ne saurions commencer ce groupe de travail sans dénoncer les centaines de suppressions d'emplois pour 2021 qui menacent un peu plus l'avenir de la DGFIP, de ses agents et de ses métiers. La crise sanitaire actuelle est bien trop grave pour qu'à minima un moratoire sur les réorganisations et les suppressions d'emplois soit appliqué dans notre direction pour 2021. C'est par dizaines de milliers que les emplois de fonctionnaires ont été supprimés en 10 ans.

Dans les documents de travail d'aujourd'hui vous voulez nous faire croire que tout va pour le mieux, que ce soit dans les CSRH ou le SIA. Vous prétendez aussi que les nouveaux outils de demain, le dossier numérique de l'agent ou le dossier comptable numérique seront capables de remplacer les dossiers «papier» sans même attendre la fin des expérimentations ni engager une concertation avec les représentants de personnel.

La sécurisation des données concernant le dossier numérique de l'agent et le dossier comptable numérique doit être irréprochable compte-tenu de la sensibilité des informations qui transiteront de façon virtuelle vers les serveurs.

Par contre, rien dans vos documents concernant SIRHIUS ou les R.H. locales. Pourtant de nombreux problèmes subsistent dans SIRHIUS et un point d'étape aujourd'hui était nécessaire. Concernant les R.H. locales, compte tenu de l'impact considérable subi par ces services avec la réorganisation R.H., comme la création des CSRH et le SIA, il est étonnant que vous n'en parliez pas dans une fiche de travail spécifique pour le GT de ce jour.

En 2018, nous écrivions que le déploiement de SIRHIUS se fera dans la douleur. Cette phrase, la **CFDT-CFTC** Finances publiques peut toujours la prononcer parce que, statistiquement, chaque déploiement applicatif rencontre des dysfonctionnements, souvent graves, que le professionnalisme des agents de la DGFIP doit pallier. Pour la **CFDT-CFTC** Finances publiques, la question n'était pas de savoir s'il y aura douleur, mais si celle-ci était supportable pour les collègues.

Tout applicatif nouveau nécessite des règles (ou spécifications) très précises pour fonctionner. Et en informatique c'est assez simple : soit on est dans les règles, soit on est en dehors des règles. Pas possible d'adapter, de contourner, de faire une exception. SIRHIUS a élagué la DGFIP de toutes les règles spécifiques qui n'étaient pas décrites précisément. Ainsi les agents ont perdu de nombreux acquis avec la mise en place de SIRHIUS.

Concernant l'accessibilité de SIRHIUS, il est anormal que l'accès soit restreint ou bloqué en passant par le portail gestion publique. Il faut l'ouvrir aux applications comme le compteur de pointeuse, le planning, le compteur de congés et surtout pour y déposer ses absences.

Concernant les CSRH, la formation des agents n'était pas à la hauteur de l'enjeu. Vous nous confirmez bien que 80% des personnels sont des agents novices en R.H. alors que la technicité des réponses nécessite une expertise minutieuse pour venir en soutien aux R.H. locales que vous avez vidé de toute prérogative. Nous y reviendrons lors des discussions sur les fiches.

Concernant le SIA, sous-dimensionné compte tenu des nombreuses sollicitations, il n'apporte pas toujours de réponses pertinentes pour les collègues. Par exemple pour des agents en fin de carrière qui obtiennent des réponses erronées ou pas de réponse du tout.

Dans vos fiches, que ce soit pour les CSRH ou le SIA, vous ne donnez aucun chiffre quant au nombre d'emplois dans chaque structure ni les variations constatées entre 2018 et 2020. Pouvez-vous nous apporter ces précisions aujourd'hui ?

Enfin concernant les R.H. locales, il n'y a aucune fiche pour ce GT alors que ces services sont lourdement impactés par la réorganisation R.H. à la DGFIP tant au niveau des tâches que des effectifs. Par exemple il serait intéressant de connaître les emplois transférés et les emplois supprimés, par direction, suite à la création des CSRH et du SIA.

De plus compte tenu de la raréfaction des promotions, de l'informatisation des mutations au département, de la quasi-disparition des recours en notation, de la généralisation de la e-formation, de la régionalisation rampante de l'action sociale, de la fusion prochaine des CHS-CT avec les CT ou encore de la numérisation de FDD, quel sera l'avenir des R.H. locales demain ?

Si un bilan sur le taux de satisfaction des agents sur les réponses apportées à leurs questions et l'amélioration du service rendu était fait, il n'est pas sûr qu'il serait positif.

Pour la **CFDT-CFTC** Finances publiques, dans ressources humaines il y a le mot humain. Nous revendiquons donc une approche humaine quand il s'agit d'aider et de renseigner nos collègues.

Pour la **CFDT-CFTC** Finances publiques les services R.H. doivent être implantés au plus près des agents afin de leur garantir discrétion, disponibilité, écoute et expertise.

Aussi nous défendrons âprement le maintien et le renforcement des compétences des R.H. locales dont l'avenir est incertain à la lecture de vos fiches.

Les élus **CFDT-CFTC**,
René Mayer (**CFDT**) et Catherine Chollier (**CFTC**)