



SIA / SRHD / CSRH

Une chaîne RH renouvelée ... ou dégradée ?

Pour faire suite à un nombre très important de sollicitations des agents issus de tous les services du département, **la CGT FINANCES PUBLIQUES 71** est intervenue lors du comité social d'administration local (**CSAL**) qui s'est tenu le 12 janvier 2023, et dans le prolongement du courrier qu'elle avait adressé à M. LEVEQUE au mois d'octobre 2022.

Nous avons ainsi fait part de quantités d'anomalies qui nous ont été signalées par les agent.e.s dans la gestion de leurs dossiers RH.

Ces anomalies, concernent un large champ d'intervention, et nous en avons relevé quelques-unes des plus significatives :

- un agent souhaitant quitter l'administration suite à une restructuration, s'est vu notifié le bénéfice d'une indemnité de rupture conventionnelle (IRC) - alors que cette procédure n'étant pas en jeu – en lieu et place d'une indemnité de départ volontaire (IDV)
- à une demande concernant les modalités de réintégration à l'issue d'un congé parental, il a été répondu qu'elle pourrait être opérée dans le cadre de sa RAN. Or cette notion a disparu du vocabulaire de la DGFIP depuis déjà longtemps.
- un agent dans une situation financière délicate, s'est vu attribuer une rémunération exorbitante et la réponse qui lui a été faite n'a pas été à la hauteur des attentes. Les restitutions et régularisations à opérer ont été extrêmement difficiles à gérer au regard du budget familial et il a fallu une intervention de la **CGT FINANCES PUBLIQUES 71** pour obtenir la résolution de la situation.
- tous les agents qui auraient dû recevoir une prime de restructuration ne l'ont pas obtenu au même moment, et certains nous disent ne l'avoir encore reçue en ce mois de janvier 2023.

Force est de constater, que, comme en convient M. LEVEQUE, «cette nouvelle organisation n'est pas encore optimale».

Les agent.e.s du service d'information des agents (SIA), implanté à Melun (77), souffrent, eux aussi, de la situation, et il semble que ce service commence à constater des défections au sein de ses effectifs.

Ce qu'il faut savoir, c'est que ce service compte une **quarantaine d'agents** en tout et pour tout pour répondre aux sollicitations de tous les agent.e.s de la DGFIP !

« Dans certains départements, des services RH ayant gardé des compétences, nonobstant les transferts d'emplois, ont pu pallier les difficultés de ces deux types de structures (SIA et CSRH). Lorsque cela est moins le cas, comme en Saône-et-Loire en ce moment, il n'est pas possible de le faire » a ajouté M. LEVEQUE, précisant également que « les agents sont en droit d'attendre de meilleures réponses ».

En effet, « les questions qui sont posées aux SIA sont de plus en plus compliquées, avec des contractuels, des agents en rupture conventionnelle, des éléments beaucoup plus complexes de nos propres situations. (...) Il y a des quantités de dispositifs financiers difficiles à absorber avec des situations pour lesquelles le CSRH ne sait pas quel texte appliquer ».

Nous ajoutons que certaines réponses proposées par le CSRH entrent parfois en contradiction avec celles formulées par le SIA !

En tout état de cause, M. LEVEQUE précise que « le service RH local n'est qu'un accompagnant local sur des actes de gestion de proximité ».

A la CGT FINANCES PUBLIQUES 71, nous déplorons que la proximité annoncée par la DGFIP, lors de sa réforme de la chaîne RH, ne soit qu'un affichage sans rapport avec la réalité vécue dans les départements.

Il serait grand temps que la DGFIP s'empare du sujet pour éviter que les agent.e.s, tous services confondus – services locaux, SRHD et SIA - continuent à faire les frais de la désorganisation de la chaîne RH, du sous-dimensionnement du SIA, et du jeu de ping-pong qui se joue entre les différents intervenants.

Nous réitérons ainsi notre demande que puisse être reformulées explicitement les compétences des différents interlocuteurs afin que les agent.e.s puissent bénéficier de l'accompagnement dont ils ont besoin, et parfois dans l'urgence.