

Les loupés de SIRHIUS au CHSCT Ministériel du 30 oct 2018 : de graves dysfonctionnements avec des conséquences sur la paye !

« La prochaine bascule est prévue le 19 novembre et concerne la paie de janvier 2019. Les services Ressources Humaines locaux restent un interlocuteur privilégié et cela demande beaucoup de communication et de relations suivies entre les services RH et les Centres de Services de Ressources Humaines. La formation Gestion de paie et spécifique de paie des comptables s'est effectuée avec succès à Tours. Quelques situations nécessiteront peut-être des formations supplémentaires mais pour la DGFIP, le dispositif est opérationnel. »

Cette présentation idyllique a suscité la réaction de toutes les fédérations : de grandes difficultés s'expriment sur le terrain au niveau de la gestion des accidents de services par exemple.

Beaucoup d'informations et d'événements se produisent en simultané : élections professionnelles, mutations et les équipes de travail sont surchargées. Ce déploiement est précipité dans le calendrier et met à mal les collègues au quotidien.

Sans réponses à nos questions précédentes, la CGT à partir des remontées des agents et des sections syndicales, a fait part des anomalies suivantes :

- ▶ Des données individuelles erronées (des enfants n'apparaissent plus, mais les ex-conjointes ou ex conjoints eux apparaissent...).
- ▶ Des données de carrières erronées (déroulement et historique de carrière, date de changement d'échelon erronés...).
- ▶ Des éléments du temps de travail erronés (décompte fantaisiste des RTT, jours de grève non régularisés, disparition de pointages AGORA et blocage des décomptes horaires depuis le 4/06, disparition de plusieurs agents du planning des services.).

Or, certaines données ont un impact direct sur le calcul de la paye ! Nous avons donc alerté sur la paye des agents de la DGFIP, le pourcentage de paye erroné devant nous être communiqué !

Plus grave concernant les collègues en situation de handicap visuel : ils ne peuvent pas accéder à SIRHIUS, le logiciel JAWS utilisé sous AGORA n'étant pas compatible avec SIRHIUS. La Réponse de l'administration se résume à : « une demande d'évolution de l'outil est actuellement en cours d'étude par l'intégrateur assurant le développement de l'application SIRHIUS. Une solution existe, mise en oeuvre à pôle emploi... ». Nous avons alors rappelé le scandale du logiciel TADEO (logiciel de transcription instantanée de la parole et visio-interprétation permettant à un salarié malentendant ou sourd d'échanger avec ses collègues entendants) que l'administration a refusé de mettre en place, alors que d'autres ministères l'utilisent...

Pour la CGT, cette situation est intolérable et relève de la discrimination. Elle compte donner les suites nécessaires pour que la DGFIP assume ses responsabilités et son obligation de résultat envers les personnels en situation de handicap, car ce sont des agents à part entière !

La CGT Finances a expliqué que les collègues domiens sont également pénalisés par la mise en service de l'application : elle ne tient pas compte des aménagements d'horaires particuliers à ces départements et territoires.

Pour exemple : à La Réunion, les journées dites « courtes » ne sont validées dans SIRHIUS que pour une demi-journée, ce qui ne correspond pas au temps de travail réel des agents lié à des contraintes structurelles et climatiques.





Sur ce point la DGFIP semblait être au courant et travaillerait à trouver des solutions... La CGT Finances a soulevé la problématique des petites structures non équipées de pointeuses :

Avant SIRHIUS, les collègues pointaient sur un ordinateur dédié accessible à tous.

Cette opération prenait quelques secondes.

Avec SIRHIUS, les opérations successives à l'ouverture représentent à minima 3 minutes, à plus de 10 minutes si des mises à jour sont au préalable nécessaires. Idem à la fermeture.

Ces minutes non rémunérées représentent des heures perdues chaque mois.

Ces agents se retrouvent dans la même situation qu'avant AGORA. Mais à l'époque, par mesure d'équité avec ceux disposant d'une pointeuse, ces agents bénéficiaient de la réintroduction de 2 h par mois. Ces cas ne sont pas isolés et la CGT Finances a relayé les demandes locales de compensations. La DGFIP s'est engagée à donner une réponse... La CGT Finances avait demandé un blocage des écrêtements avant régularisations des compteurs dont les horaires étaient erronés.

La CGT avait aussi interrogé le secrétariat général sur la valeur juridique des mails (et bientôt des SMS ?) qui signalent aux agents des ouvertures ou des retraits de droits (avis de changement d'échelon, ...) qui, jusqu'à présent, se faisaient par décision notifiée aux intéressés.

Quelle est la valeur juridique de ces courriels, notamment en matière de recours ?

Sur l'ensemble des directions, les lenteurs de réponse pour certaines opérations comme pour les transactions par les utilisateurs, les complexités de l'outil et l'absence de certaines fonctionnalités, etc., rendent l'appropriation de l'outil difficile, surtout en l'absence de nomenclature « utilisateurs ».

Une organisation de la RH hors sol sous calibrée !

Quant à l'affectation, à l'installation sur les nouveaux sites et au déploiement des formations des agents des CSRH et du SIA aucune communication aucun point d'étape n'a été réalisé !

La CGT Finances dénonce les difficultés actuelles alors que la bascule SIRHIUS va compliquer la tâche !

Seulement 500 ETP des 2250 ETP de la sphère RH actuelle sont directement transférés vers les dix centres de services des ressources humaines (CSRH) créés à Arras, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Lille, Metz, Montpellier, Noisy-le-Grand, Saint-Brieuc, Saint-Etienne et Tours.

Le SIA (service national d'information des agents) ne pourra être saisi que par formuel ou par téléphone... **A partir du 19 novembre**, ce seront les seuls interlocuteurs pour la quasi totalité des sujets RH (cf. nos précédents tracts et compte-rendus)

Mais combien d'agents RH resteront en proximité alors que les besoins des agents en la matière sont croissants ? Leur proximité, leur écoute et leur action immédiate sont essentielles notamment dans les cas de détresse ou d'incidents les plus graves.

Ce n'est pas le SIA ou les plateformes d'écoute psychologiques qui peuvent régler en direct les cas d'urgence !

Selon les estimations internes des directions locales il semblait indispensable que 78 % des effectifs affectés actuellement à la « gestion des emplois et des personnels » dans les départements soient maintenus en FRHL. Or ce n'est pas le cas c'est à peine en phase intermédiaire 40 à 50 % (30 % demandé par le ministère en objectif cible) qui resteront de proximité ! C'est donc la RH de proximité qui rendra le plus d'emplois. C'est bien un abandon de missions RH, une déshumanisation, une violence humaine et sociale qui est appliquée par la DGFIP à ses agents !

En réponse, la DGFIP reste très attentive à la bascule organisationnelle après la réussite de la bascule technique.

Elle souligne l'importance de la fiche de liaison pour connaissance du suivi médical des agents et la qualité des services RH qui se montrent particulièrement performants.

Une solution pour les collègues en handicap est à l'étude par Cap Numérique et le groupe de travail Finances Publiques permettra de faire un nouveau point d'étape le 15 novembre.

Vous retrouverez la déclaration liminaire lue par la CGT lors de ce GT sur le site, ainsi que le compte rendu.

Élections professionnelles DGFIP
pour mes droits

du 29 novembre
au 6 décembre

2018 je vote cgt

EXPRIMEZ-VOUS !

www.financespubliques.cgt.fr

