



La création des CSRH (Centres de service des Ressources humaines) a réduit le nombre de personnels alloués à la mission RH, dégradé les conditions de travail de ces agents et la qualité du service rendu

Elle a surtout très fortement éloigné les services RH des agents dont ils gèrent les payes, les départ en retraite, les congés, etc, c'est-à-dire les actes de gestion pour lesquels un contact proche, humain et rapide est justifié, rassurant et efficace. Et le maintien d'un embryon de service RH local n'y a rien changé, puisqu'il est dépossédé de nombre de ses possibilités d'intervention directe et de soutien technique.

**Au même titre que toutes les structures que l'on éloigne du bénéficiaire, le service rendu est dégradé, les erreurs plus difficiles à reprendre, les relations plus tendues et le bénéficiaire dans l'incertitude qu'aucune erreur ou omission n'a été commise.**

Or, les fiches produites à l'appui de ce groupe de travail font état du satisfecit de la DG sur cette question des RH :

- Bien que 80 % des agents des CSRH soient débutants (80 %!), tout s'est bien passé selon la fiche DG (réseau de référents locaux, task force, formation professionnelle, etc).
- Le SIA (Service d'information aux agents) traite à lui seul 89 % des demandes des agents (en moyenne plus de 300 chaque jour) et renvoie les 11 % restants vers les services de proximité ; il effectue également la veille de la base de connaissances RH (600 fiches questions/réponses accessibles en ligne par les agents).

La DG ne parle que de taux de réponse mais jamais de satisfaction des agents à ces réponses.

Loin de vouloir jeter la pierre aux agents qui y travaillent avec les moyens que la DG leur donne, le résultat est là : dès que l'on sort des sentiers battus (indus, reprises d'ancienneté...) les résultats sont sans réponse puisque la DG ne nous donne aucun chiffre.

Bref comme d'habitude la DG se satisfait des reflets que renvoie le mirage des chiffres plutôt que de

s'interroger sur les défauts de l'image renvoyée.

- Enfin, le dossier individuel administratif numérique est en cours de déploiement et une instruction administrative à venir présentera les modalités de conservation de chaque document (la dématérialisation des données les rend quasiment indestructibles, d'où de réelles inquiétudes de la part de la CGT).

- Le dossier comptable numérique est également en cours de création jusqu'en 2021.

Cette nouvelle organisation fait le lien avec les lignes directrices de gestion (LDG) au niveau ministériel. Le maintien de services RH dans chaque direction est un facteur de blocage pour l'unification des règles de gestion dans la fonction publique vers le moins disant social. Parallèlement, les niveaux supra départementaux permettent également un rapprochement vers les préfets de région, qui ont vocation à prendre de plus en plus de pouvoir dans la gestion des ressources humaines.

Aucun débat n'étant possible, la CGT a choisi de ne pas alimenter l'auto-congratulation de la DG et de ne pas l'accompagner dans son entreprise de destruction des services publics, y compris vis-à-vis de ses propres agents ; elle boycotte le groupe de travail « Réorganisation des services RH ».

**Ce n'est pas d'un NRP (Nouveau réseau de proximité) des RH dont nous avons besoin, mais bien de services de proximité et de pleine compétence !**

fichiers:



[Télécharger communique\\_boycott\\_gr\\_rh\\_18\\_11\\_2020.pdf](#) (290.3 Ko)

**Public:** [Infos / actions](#)

[GT 2020](#)

[RH](#)

- [A](#)
- [A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank