



Cette réunion avait pour objet de faire un point sur les travaux préparatoires à la bascule d'AGORA et de GAP/GAT vers SIRHIUS concernant la gestion des agents de la DGFIP, ainsi que ceux relatifs à la nouvelle organisation RH de la DGFIP. A cette occasion, étaient également présentées les règles de gestion qui vont s'appliquer aux agents travaillant dans la sphère RH.

Ce sujet s'avère important sur le futur de notre administration et pour la gestion des personnels. Toute la sphère RH va être profondément transformée, tant dans le système d'information que dans l'organisation même des services. Ceci va indéniablement transformer le quotidien des personnels.

Pour la CGT Finances Publiques, le calendrier de cette réforme est lourd de sens et d'enjeux. La phase de bascule, qui s'étalera de mai à décembre 2018, va se télescoper avec un agenda déjà chargé sur le plan RH. Ainsi, la bascule définitive au 1er janvier 2019 sera concomitante avec la mise en place du RIFSEEP pour l'intégralité des agents. En parallèle des travaux préparatoires, les dispositions de PPCR vont continuer à impacter la gestion et la carrière des personnels.

Cerise sur le gâteau, la phase décisive correspondra à la période des élections professionnelles, où l'on verra les services RH locaux être déshabillés par les transferts d'emplois. Si la direction générale se veut optimiste, la CGT Finances Publiques l'a mise en garde sur le fait qu'elle n'aura pas le droit à l'erreur dans son pilotage : si des problèmes surviennent au moment des élections, le sujet pourra peut-être se régler en « interne », en revanche le moindre problème sur la paie des agents sera inacceptable.

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Impossible de ne pas voir les logiques en oeuvre avec cette réforme : concentration et spécialisation de la mission RH, mutualisation de la fonction support, système d'information et organisation en interfaces avec la fonction publique.

Tous les outils sont là pour permettre de réaliser de nouveaux gains de productivité rapidement.

Le nombre de dossiers par agent au sein des services constitués laisse déjà entrevoir les futures économies en suppression d'emplois :

- **Le ratio de 300 dossiers par agent pourrait passer à terme à 450 ;**
- **Diminution du nombre de dossiers à traiter du fait des suppressions d'emplois dans les années à venir ;**
- **Regroupement des ressources humaines dans une DRH interministérielle, et mutualisation des CSRH.**

[Compte rendu détaillé](#) avec les réponses de la direction générale dans le document à télécharger

1. Le choix des CSRH : une logique d'économie
2. Gestion des transferts d'emplois liés à la mise en place des CSRH
3. Organisation interne des CSRH et du SIA
4. Formation des agents
5. Impact sur les autres services RH locaux et les SLR

Colonne de droite publique: [Réunions et comptes rendus](#)

Public: [Groupes de travail](#)

[RH](#)

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

Leave this field blank
