

Le journal de tous les agents  
des ministères  
économiques et financiers

**Solidaires** finances

Septembre 2015

**Solidaires** SYNDICAT NATIONAL  
Finances  
Publiques

**Solidaires** DOUANES

**Solidaires**  
CCRF & SCL

Solidaires  
**Sud**  
INSEE

**Sud** Centrale  
Solidaires

**Solidaires** I.D.D.

**Bercy**  
**Dispersé**  
**façon puzzle !**  
**Service Public**  
**sacrifié !**  
**Missions**  
**ventilées !**  
**Personnels**  
**méprisés !**

# Sommaire

<b>MINISTERES ECONOMIQUES ET FINANCIERS</b> .....	<b>p. 3</b>
Un Budget 2016 insupportable	
<b>DGFIP</b> .....	<b>p. 6</b>
La retenue à la source point part point	
<b>DOUANES</b> .....	<b>p. 9</b>
Le soldat perdu de Bercy ?	
<b>DGCCRF</b> .....	<b>p. 11</b>
Un arbitrage au plus haut niveau s'impose	
<b>ADMINISTRATION CENTRALE</b> .....	<b>p. 13</b>
Fonctions support mutualisées, axe majeur de la modernisation publique	
<b>INSEE</b> .....	<b>p. 16</b>
Derrière la réforme territoriale, la casse des établissements régionaux !	
<b>INDUSTRIE</b> .....	<b>p. 18</b>
Risques industriels : L'État ne met plus les moyens !	
<b>C.S.R.H.</b> .....	<b>p. 20</b>
Ou les trébuchés d'un pas de charge !	
<b>Alerte à Bercy !</b> .....	<b>p. 26</b>
Mobilisation de rigueur !	

## Contacts

### Solidaires Finances Publiques

Boîte 29 - 80 rue de Montreuil 75011 Paris

Tel. 01.44.64.64.44

contact@solidairesfinancespubliques.fr - solidairesfinancespubliques.fr

### Solidaires Concurrence Consommation Répression des Fraudes et Services Communs de Laboratoires

93 bis rue de Montreuil 75011 Paris

Tel. 01.43.56.13.30

solidaires@dgccrf.finances.gouv.fr - solidaires-ccrf-scl.org

### Solidaires Douanes

Boîte 56 - 93 bis rue de Montreuil 75011 Paris

Tel. 01.55.25.28.85

solidaires.douanes@wanadoo.fr - solidaires-douanes.fr

### SUD Centrale Solidaires (Ministère de Bercy)

139, rue de Bercy 75112 Paris - Bat Vauban NORD - RDC -

Tel. 01.53.18.60.22

01.53.18.60.44

syndicat-sud-centrale@syndicats.finances.gouv.fr - sudcm.org

### SUD INSEE

36 rue des Trente Six Ponts 31 054 Toulouse Cedex 04

Tél. 05.61.36.61.36

01.41.17.38.81

syndicat-sud@insee.fr - sudinsee.org

### Solidaires Industrie et Développement Durable

93 bis rue de Montreuil 75011 Paris

Tél. 02.32.23.45.76

06.79.09.86.82

siege@solidairesidd.org - solidairesidd.org



# UN BUDGET 2016 INSUPPORTABLE SITUATION INADMISSIBLE

**Automne  
2015 :  
il est venu le  
temps de réagir !**



Il y a un an, nous titrions « Bercy touché ! Coulé ! ». Déjà les missions exercées par Bercy étaient menacées d'implosion à coups de plans et autres démarches stratégiques construits sur les décombres des suppressions d'emplois et coupes budgétaires. L'explosion menace désormais. Après les unités territoriales de la DGCCRF et de l'Industrie éclatées entre les DREAL et les DIRECCTE sans que les agents ne sachent plus de quelle autorité ils dépendent, le désengagement de l'État et le repli de l'action publique ont pris une nouvelle tournure avec, par exemple, le vote de l'article 40 de la loi du 26 décembre 2014 autorisant les collectivités territoriales à recourir à des sociétés privées en matière de recouvrement amiable, prémisses de l'annonce de la retenue à la source de l'impôt sur le revenu.

**LA SEMPITERNELLE invocation du service public PAR NOS MINISTRES n'est plus qu'un habillage derrière lequel, en fait, il ne s'agit plus que de « vendre » un service « au public ».** Est désormais occultée la réalité de nos missions. Quant aux citoyens, ils voient s'installer sur le territoire de véritables « villages Potemkine », à défaut de réels services de proximité assumant leur rôle auprès des populations.

**Le service public devient le maillon faible, considéré comme seul responsable des déficits budgétaires.** Les gouvernements imposent l'idée de nécessaires amputations tout en prétendant en préserver le sens... mais ils en négligent surtout l'essence ! A n'importe quel prix, il faut l'« uniformiser », le « mutualiser », afin de mieux le « rationaliser » avec l'objectif d'évaluer ce qui pourrait être confié au secteur privé.

## **Un budget à haut risque**

Dans ce contexte auquel il convient d'ajouter la réforme territoriale, la préparation de la loi de finances 2016 a suscité des discussions très « serrées » au printemps 2015. Elle entre dans sa dernière phase : publication, débat et vote au Parlement. Pour les agents des Ministères Economiques et Financiers (autrement dit les agents de « Bercy »), la loi de finances 2016 comporte, une nouvelle fois, de bien mauvaises nouvelles...

**Mauvaises nouvelles qui s'additionnent aux choix antérieurs et amplifient une situation déjà sinistrée,** tant la place et le rôle des missions et des agents de « Bercy » sont niés par les pouvoirs publics, tant les situations d'urgence dans les services s'accumulent, tant la qualité du service rendu au public se dégrade, et avec elle celle des conditions de vie au travail des agents.

## **INSUPPORTABLE** TOUT SIMPLEMENT

C'est le terme qui décrit le mieux ce que vivent les agents des ministères économiques et financiers à la veille de la présentation du projet de loi de finances pour l'année 2016.

**INSUPPORTABLE** au sens de la métaphore sportive, tant nous ne pouvons cautionner la démarche des gouvernements successifs qui, depuis une quinzaine d'années, ont tous, les uns après les autres sans en inverser la tendance, contribué à affaiblir les services de « Bercy ».

**INSUPPORTABLE** au sens propre du terme tant les conséquences des **réductions des budgets des services de Bercy pèsent sur le fonctionnement même des services** (manque de matériel informatique, baisse des dépenses d'investissement, dégradation de l'environnement de travail...) mais aussi la reconnaissance du travail et de la qualification des agents. La chute brutale des promotions internes depuis 3 ans et la baisse du pouvoir d'achat d'un grand nombre d'agents en attestent largement...

**INSUPPORTABLE** au sens littéral du terme. Ainsi apparaissent les choix concernant « Bercy », ses missions, ses services, ses agents bref, son rôle, sa place dans la société.

### Rien ne légitime l'affaiblissement de Bercy

Les mesures visant à supprimer les emplois sont nées bien avant la « crise » aujourd'hui brandie pour justifier les politiques de rigueur. Depuis le début des années 2000, les gouvernements mettent en avant « l'exemplarité » de Bercy, au nom de la « bonne gestion » des finances publiques.

Avec la crise financière de 2008, sans cesse brandie pour réduire l'État et l'administration publique, sont apparues de nouvelles « contraintes » et de nouveaux arguments : Bercy devait redoubler d'« efforts » pour être encore plus exemplaire dans le rétablissement des comptes publics. Entre 2007 et 2012, la révision générale des politiques publiques (RGPP) lancée par Nicolas Sarkozy a servi de bras armé à cette politique de réduction et d'affaiblissement de Bercy. En 2012, François Hollande a préservé temporairement certains ministères (Éducation, Intérieur) mais a maintenu la pression sur l'Économie et les Finances publiques et sur « Bercy ».

Les gouvernements Ayraut et Valls ont poursuivi cet « affaiblissement » en occultant les enjeux et, surtout, en ignorant les événements qui auraient dû conduire à changer d'approche et de choix.

Ils ont alimenté le soutien d'une grande partie de l'opinion en se retenant bien de



livrer la totalité de ces enjeux. Pour **Solidaire Finances**, il s'agit d'une succession d'erreurs politiques et stratégiques majeures.

Ainsi, après l'affaire dit du « Chevalgate » et les nombreuses affaires de fraude fiscale internationale, le gouvernement se devait de procéder à un renforcement des services de Bercy en rétablissant une chaîne de commandement efficace au sein de la DGCCRF. Il se devait de renforcer les moyens globaux (humains, matériels et budgétaires) de la DGDDI et de la DGFIP. **Tels n'ont pas été ses choix. Il en porte la lourde responsabilité.**

Très sensible à ces affaires, l'opinion aurait trouvé légitime que les procédures de contrôle de Bercy soient renforcées. Mieux, un tel renforcement aurait été politiquement et financièrement efficace : renforcer les services engagés dans la lutte contre la fraude fiscale est non seulement souhaitable sur le plan des principes de justice fiscale et d'égalité devant l'impôt, mais aussi très rentable budgétairement parlant ! L'actualité dramatique de ces dernières années en Grèce a mis en lumière, si tel était nécessaire, l'importance d'une administration fiscale, douanière et financière présente et efficace. En France, celle-ci est de plus en plus affaiblie...

A l'heure de la montée d'une certaine défiance contre tout ce qui touche à l'action de l'État, notamment en matière de politique fiscale, **l'affaiblissement de Bercy est philosophiquement, politiquement, socialement et économiquement incompréhensible.**

Pire, il est **INADMISSIBLE**

### 2016 : vers une nouvelle purge... et la réaction sociale ?

Le budget 2016 s'annonce comme une épreuve supplémentaire.

S'agissant des emplois, les Ministères Économiques et Financiers seront encore une fois de très gros contributeurs aux « restitutions d'emplois » publics : ils subiront une nouvelle amputation de 2 568 emplois.

L'essentiel de ces suppressions seront principalement supportées une nouvelle fois par la DGFIP et la DGDDI alors que ces directions ont été déjà victimes de nombreuses vagues de suppressions d'emplois. A titre d'exemple, la DGFIP a déjà perdu plus de 30 000 emplois depuis 2002...

Les crédits seront à nouveau en baisse. Le Ministère de l'Économie voit son budget amputé de 42 millions d'euros par rapport à la loi de programmation des Finances Publiques tandis que le Ministère des Finances verra son budget diminuer de 550 millions d'euros alors que 365 millions avaient été initialement prévus.

« **Bercy affaibli** » : rarement la formule utilisée il y a un an n'a été aussi vraie. Aujourd'hui elle semble dépassée tant les attaques multiples que subissent les Ministères Economiques et Financiers portent atteinte à sa cohérence. La qualité du service public, les conditions de travail des agents, la reconnaissance de ces derniers et leurs perspectives en termes de rémunération et de carrière seront une nouvelle fois sacrifiés sur l'autel de la rigueur. Les conséquences porteront aussi sur la situation

économique du pays. Car, les dépenses publiques ne sont pas seulement constituées de masse salariale pourtant créatrice de richesse par le pouvoir d'achat qu'elle est censée constituer, mais aussi de dépenses pour payer des entreprises du secteur privé travaillant pour l'État (loyer aux bailleurs, travaux d'aménagement dans les locaux...) qui, elles aussi, baisseront. En clair, cette rigueur, injuste sur le plan social, pénalise aussi l'activité économique et empêche la résorption du chômage.



**Solidaires Finances**  
estime que le service public et les agents de nos Ministères Économiques et Financiers méritent un autre traitement ! Il y a une absolue nécessité de réagir et de

**peser sur les choix.**

**L'automne 2015 sera un moment important pour « Bercy » : la loi de finances 2016, la confirmation probable du lancement de la « retenue à la source » et, plus largement, les enjeux économiques et sociaux si ce n'est démocratiques (fraude économique et fiscale, réforme territoriale, situation financière des collectivités locales...) nous imposent de montrer qu'une véritable reconnaissance de la place et du rôle de Bercy est légitime et urgent. Cette reconnaissance ne doit pas se traduire par des déclarations volontaristes d'affichage auxquelles plus personne ne croit, mais elle doit prendre la forme de décisions concrètes en matière de conditions de travail, de reconnaissance des agents et de qualité du service public.**

**Le moment est venu de dire que d'autres choix sont non seulement possibles ; ils sont nécessaires.**

**Face à une situation particulièrement préoccupante, elle appelle les agents à débattre, à se mobiliser, à participer aux actions qui seront organisées sur le territoire et à dire haut et fort qu'ils en ont assez d'être les victimes de choix injustes et inefficaces.**



**Plus que jamais, il est temps d'agir !**



# LA RETENUE À LA SOURCE

## POINT PAR POINT

**Le gouvernement a décidé d'engager un processus visant à instaurer en 2018, de manière « irréversible » selon le Ministre des finances, la retenue (ou le prélèvement) à la source (RAS) pour payer l'impôt sur le revenu (IR). Suite à cette annonce, le syndicat national Solidaires Finances Publiques a publié un rapport sur ce sujet complexe et sensible en juin 2015 qui met en lumière plusieurs enjeux lourds touchant à la retenue à la source. En voici le résumé.**



**La Retenue à la Source n'entraîne pas de hausse d'impôt, mais elle ne renforcera pas le consentement à l'impôt**



La retenue à la source ne constitue qu'une réforme des modalités de paiement de l'impôt sur le revenu, elle n'emporte pas de hausse des taux du barème de l'impôt sur le revenu. Mais elle n'est pas neutre pour autant en termes d'impact sur le consentement à l'impôt.

Celui-ci est déjà affaibli par les nombreuses injustices économiques, sociales et fiscales. Les effets de la crise, les hausses d'impôt, la complexité et l'injustice du système fiscal, les affaires révélant l'ampleur de la fraude fiscale, la montée des inégalités ou encore la baisse du pouvoir d'achat sont autant d'éléments qui alimentent le « ras-le-bol » des injustices.

Contrairement à ce qu'avancent ses partisans, la retenue à la source ne devrait pas renforcer le consentement à l'impôt. Outre la période dite de transition, la gestion de la retenue à la source en année courante s'avère si complexe qu'il est difficile d'y voir un moyen de simplifier la vie du contribuable et de rendre l'impôt mieux compris et plus lisible... Et ce d'autant plus qu'aujourd'hui, le contribuable a le choix entre la mensualisation, le paiement par tiers et le paiement à l'échéance. Avec une retenue à la source, il n'aurait plus le choix.

**La délicate gestion du basculement du système actuel vers la retenue à la source**

Le principe de la retenue à la source est de recouvrer l'impôt sur les revenus de l'année en cours. Si le gouvernement décidait d'instaurer une retenue à la source, il devrait donc procéder à une réforme afin d'aligner l'année de perception de l'impôt sur celle de perception des revenus. Quel que soit le type de lissage retenu, il serait cependant complexe et peu lisible pour le contribuable.

## Le risque de baisse du niveau de recouvrement et de hausse de la fraude

Le taux de recouvrement français spontané est élevé et c'est l'un des meilleurs comparativement aux autres pays : il s'élève déjà à 99,5 % l'année qui suit celle du paiement de l'IR, sachant que les taux de recouvrement vont de 95 à 99 % dans les pays européens et les pays de l'OCDE.

Le taux de recouvrement de l'impôt sur les revenus concernés par la retenue à la source (salaires, pensions notamment) plafonne, il ne peut plus progresser : ces revenus visés sont déjà les mieux recouverts (salaires, pensions) et les mieux contrôlés.

En réalité, le taux de recouvrement ne pourrait donc que baisser, ce qui signifie clairement des pertes budgétaires pour l'État. Le risque existe que les montants prélevés à la source ne soient pas intégralement reversés par les employeurs. Le cas de la TVA, collectée par les entreprises puis reversée à l'État, montre que certaines entreprises négligentes, indélicates voire fraudeuses ne reversent pas l'intégralité des montants collectés. Il en serait inévitablement de même pour l'impôt sur le revenu prélevé à la source.

## En année courante, la retenue à la source ne serait pas une simplification

Le gouvernement a annoncé qu'il travaillait sur plusieurs schémas de retenue à la source : prélèvement par les employeurs ou par les banques selon des modalités qui ne sont pas arrêtées. A l'évidence, le prélèvement par les employeurs a le vent en poupe : plusieurs travaux et expressions plus ou moins récents proposent que l'impôt soit en effet prélevé sur la fiche de paie.

### Deux grandes « familles d'options » sont cependant possibles :

1. L'application du taux effectif de l'impôt de l'année N-1 durant l'année N. Un tel système nécessiterait cependant une régularisation l'année suivante à la hausse ou à la baisse suivant les changements de situation personnelle et/ou financière intervenus au cours de l'année N (changement impactant le quotient familial et conjugal, utilisation de « niches fiscales », changements dans la situation financière).
2. La possibilité d'actualiser la retenue à la source en fonction des changements de situation personnelle et/ou financière. Ceci suppose un suivi de la part du contribuable et/ou de l'administration fiscale, ce qui crée une contrainte et une complexité particulières. On imagine aisément que le système gagnerait en complexité dans le cas (de plus en plus fréquent) où le contribuable aurait plusieurs employeurs dans une année, ou lorsqu'il dépendrait de plusieurs caisses de retraite par exemple.

Enfin, pour assurer l'égalité devant l'impôt, il faudrait tenir compte des autres revenus, d'activité (bénéfices non commerciaux, bénéfices industriels et commerciaux, bénéfices agricoles), de patrimoine (dividendes, intérêts...) et de remplacement. Autrement dit, il faudrait tenir compte des autres revenus perçus par les salariés, mais aussi instaurer un mécanisme d'acompte pour les non-salariés. A moins de réformer l'impôt sur le revenu et de différencier les taux d'imposition suivant les différentes formes de revenus...

## La Retenue à la Source se fait ailleurs.. mais comparons ce qui est comparable !

**La retenue à la source** est instaurée dans la plupart des pays européens. Cependant, il existe plusieurs formes de retenue à la source, plus ou moins complexes. Elle nécessite cependant toujours, à quelques exceptions près, une déclaration des revenus l'année qui suit avec éventuellement une régularisation de l'impôt à payer au titre de l'année précédente. Les schémas de retenue à la source sont très différents d'un pays à l'autre puisque les systèmes fiscaux sont eux-mêmes différents.

## La Retenue à la Source ne présente pas d'avantage économique

**La retenue à la source ne réduira pas** l'épargne de précaution au profit de la consommation (principal levier de la croissance) car la réduction du salaire net perçu contrebalance l'avantage attendu de la réduction de l'épargne de précaution.

**La retenue à la source ne renforcera pas** les effets stabilisateurs de la politique budgétaire du fait de l'adaptation de la retenue à la source lorsque les revenus du contribuable changent. En effet, ces effets stabilisateurs dépendent non pas de la retenue à la source en elle-même mais d'une véritable réforme de l'impôt sur le revenu.

**La retenue à la source ne permettra pas** de réduire significativement les effectifs de l'administration fiscale :

**La gestion de la retenue à la source génèrera** des sollicitations des contribuables qui voudront « valider » l'impact de leurs changements de situation (personnelle, profes-

sionnelle, fiscale...) auprès des services de la Direction générale des finances publiques.

La déclaration des revenus étant toujours nécessaire, il y aura toujours de nombreuses demandes des contribuables pour la remplir.

**Les agents verront une nouvelle mission apparaître** : le contrôle du versement par les entreprises des montants collectés au titre de la retenue à la source.

**Ils auront toujours à gérer les dossiers** des contribuables qui éprouvent des difficultés à payer leur impôt ou, dans le cas des entreprises, à le reverser.

Leurs missions ne se cantonnent pas à l'impôt sur le revenu : ils devront toujours gérer la taxe d'habitation et la taxe foncière.

En outre, il y aura toujours nécessité de procéder à des contrôles sur pièces comme cela est déjà le cas.



## Les (vrais) enjeux ? La réforme de l'IR et de la fiscalité !

La retenue à la source s'avérerait très exigeante et source de complexité tant pour les contribuables, pour les employeurs que pour les agents de la DGFIP.

La priorité est ailleurs. Dans une période marquée par un réel mécontentement devant l'injustice fiscale et les effets de la crise, la priorité absolue reste plus que jamais celle d'une vraie réforme fiscale pour rendre l'impôt sur le revenu plus simple, plus juste et plus stable. Celle-ci passerait dans un premier temps par une « revue des niches fiscales » afin de supprimer les plus inefficaces et injustes et de réformer celles qui ont un impact économique ou social avéré. Un barème comportant une progressivité régulière est également nécessaire. Au-delà, le débat porte sur le maintien ou non du quotient familial et de l'imposition conjointe. Mais pour l'heure, rien de tout cela n'est malheureusement envisagé...

**Le débat sur la retenue à la source se poursuivra au cours des prochains mois. Le gouvernement a annoncé la parution d'un « livre blanc » en 2016.**





# La Douane

## Le soldat perdu de Bercy ?

**Le moral est au plus bas chez les douaniers. A leur décharge, il faut reconnaître qu'ils n'ont guère de raison de se réjouir. Cela n'est nullement l'effet d'un prodigieux travail de sape, inspiré par de pernicieuses organisations syndicales. Sur ce point, il faut noter qu'elles sont à peu près toutes du même avis, ce qui n'est pas le fruit du hasard, et ledit avis est très négatif. En tout état de cause, il ne faut pas prendre les agents pour des imbéciles et c'est justement ce qui est en**

**train de se passer, à un double titre. D'une part, on dégaîne des plans locaux en laissant des intervalles entre eux, histoire de ne pas laisser s'agréger les mécontentements. La tactique est (pour l'instant ...) plus ou moins efficace, mais elle n'en est pas moins grossière. D'autre part, on fait comme si les grandes orientations retenues n'avaient pas de conséquences à terme sur ce qu'est la DGDDI ou plutôt sur ce qu'elle pourrait demeurer ... ou non.**



On ne trompe pas seulement les agents (ou du moins on essaye de le faire), mais il y a également un discours en trompe-l'oeil tenu devant l'opinion. La douane est un outil efficace, constat réalisé de manière presque unanime. C'est un enjeu très important, pour ne pas dire vital, dans un monde d'échanges. D'ailleurs, année après année, c'est un palmarès de plus en plus brillant qui est présenté sur la place publique. Or, il s'agit assez largement d'un constat qu'on peut remettre en cause. Les résultats sont «ronflants», parce que les flux, et donc la fraude, sont endémiques. Ces «résultats» (avec toutes leurs limites) sont inégalement répartis car de très nombreuses structures ne sont plus en état de fonctionner au niveau minimal. Le coup de vice de l'administration, c'est de se servir de cela pour dire «vous voyez bien, il faut changer tout cela ...». Or, c'est justement parce qu'elle a largement créé cet état de fait qu'elle peut en arriver à cette conclusion aussi fallacieuse qu'injuste.

De même, on nous serine qu'il faut nous mettre à niveau dans la compétition intra-européenne (notons au passage que si c'est ainsi qu'on compte encourager un désir d'Eu-

rope, on risque plutôt d'augmenter les nau-sées en la matière ...). Il est vrai que nos systèmes et nos moyens auraient bien besoin d'être rénovés (Assemblée nationale et Cour des Comptes en ont même fait le constat commun). Mais le fait «d'être à la ramasse» en termes de positionnement européen est une vaste «fumisterie». En effet, les vilains gauchos de la Banque Mondiale ont réalisé un classement où cette France qui serait «has been» dame le pion aux «bataves», «teutons» et autres «camarades» d'outre-Quiévrain ! Alors ? Alors «foutage de gueule».



Il en va de même dans la comparaison des structures (effectuée grâce aux données de ces prétendus «gens sérieux» de la Cour des Comptes). On y voit par exemple que les libéraux des Pays-Bas comptent plus d'agents des Douanes par habitant que les Français, ou que les modernes Allemands ont autant de directions régionales que nous et comptent surtout plus de 2,5 fois plus d'agents !

**Enfin, faisons ce rappel, là encore indéniable, comment oser nous dire que nous bougeons peu avec nos 1 500 structures fermées en 10 ans et nos 3 000 emplois perdus sur le même laps de temps !?**

**La Douane, c'est un formidable matériau humain, que l'on retrouve dans toutes ses thématiques : dédouanement, lutte contre la fraude (LCF), fiscalité, gestion... Or, l'administration est joyeusement en train de « vendanger » tout cela. Mettons les pieds dans le plat, tout ce qu'elle propose au final, c'est une espèce de « guichet » commercial, qui devrait finir par fonctionner avec 2 000 ou 3 000 agents et, ravalé au rang de vague croupion d'une direction « lambda ». Le caractère régalien de cette administration ne serait alors qu'un lointain souvenir...**

Difficile de trouver quoi que ce soit là-dedans, en termes de vision d'avenir, à part celui d'un lent dépérissement, avant la question de l'extinction de l'espèce. Le plus fort, c'est que la direction de cette chère administration ne semble pas comprendre, ou ne pas admettre pour être plus exact, que cela suscite une colère profonde (et durable) de notre part. Celle-ci est plus que justifiée. Quand on veut ravalé une mission publique à un tel niveau, cela ne peut que susciter des sentiments oscillant entre le désenchantement et la haine.



**En tout état de cause, la réaction s'impose. Elle est obligatoire, tant au regard des enjeux que des périls immédiats et à terme. Car le chemin sur lequel on veut nous engager est sans retour.**

**Les agents des Douanes ont déjà fait la preuve d'une certaine capacité de résistance. Mais il faudra aller encore plus loin. Par ailleurs, il faut également construire une riposte d'ensemble pour la défense et la promotion du rôle et de la place de l'Action Publique dans une société solidaire qui refuse le tout concurrentiel. Nous y avons toute notre place !**

# DGCCRF

Face à la cacophonie des  
acteurs sur son avenir

Un arbitrage  
au plus haut niveau  
s'impose !



Depuis 2010, date de la mise en place, la Réforme administrative territoriale de l'État (REATE) a fait tombé l'échelon régional de la DGCCRF dans le giron des DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) et l'échelon départemental dans les DDI (Directions Départementales Interministérielles – regroupant des agents des services vétérinaires, de Jeunesse et Sport, des DASS, de préfectures, voire d'autres administrations ... sous l'autorité du préfet).

Sur le terrain, chacun a pu constater que cette nouvelle architecture, loin d'améliorer l'efficacité de l'administration du contrôle économique, a gravement atteint son action. En la rendant de surcroît totalement illisible pour les citoyens et les entreprises du fait de l'éparpillement au sein de multiples structures, l'exercice des missions ne cesse de se compliquer et se détériorer et les conditions de travail des agents subissent le même sort.

Depuis lors, **Solidaires CCRF & SCL** ne cesse de revendiquer la sortie du dispositif, seule solution pour remédier aux principaux dysfonctionnements.

Lors du Comité Technique Ministériel du 26 mai dernier, Emmanuel MACRON, ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, a annoncé, en présence de Michel SAPIN, ministre des Finances et des Comptes Publics,

et de Christian ECKERT, secrétaire d'État chargé du Budget, de l'ensemble des responsables des Directions Générales et des représentants des personnels, son schéma d'organisation de la DGCCRF défendu auprès de Matignon afin de rétablir sa chaîne de commandement. Une réunion entre la Secrétaire d'État notamment en charge de la Consommation Carole DELGA, les responsables de la DGCCRF et les organisations syndicales devait être programmée rapidement.

Avant même la tenue de cette réunion, Jean-Luc NEVACHE, préfet coordonnateur de la réforme des services déconcentrés de l'État, a contredit dans un message adressé le 2 juin au seul corps préfectoral les propos tenus par le Ministre en indiquant que le Premier Ministre ne donnerait pas suite à la demande d'Emmanuel MACRON.

Pour **SOLIDAIRES CCRF & SCL** cette situation et cette cacophonie sont inacceptables. Nous dénonçons cette façon de faire qui s'exerce au mépris des missions, des agents, de leurs conditions de vie et de travail et de l'intérêt collectif.

La mise en place des Directions Départementales Interministérielles en 2009, et le découpage que cela a signifié pour la DGCCRF avec des conséquences dramatiques pour le service public, a notamment entraîné, depuis lors, une baisse constante et importante de l'activité des services de la DGCCRF. Cet échec à faire fonctionner correctement les DD(CS)PP est un fait reconnu par les différents ministres en charge de la DGCCRF et les nombreux rapports rédigés depuis leur création et dénoncé par les agents.

Pour **SOLIDAIRES CCRF & SCL**, il est indispensable d'en tirer les conclusions qui s'imposent et de rétablir une chaîne verticale de commandement à la DGCCRF. C'est ce qu'ont compris a priori l'actuel Ministre et son prédécesseur. Ce schéma n'est partagé ni par les préfets trop heureux d'étendre leur omnipotence, ni par les directeurs des DD(CS)PP qui semblent n'avoir comme but que leur carrière au détriment du service public.



Depuis, plusieurs réunions ont eu lieu tant au niveau du ministère avec les directeurs de cabinet des ministres qu'au niveau de la Fonction Publique ou du premier ministre.

Afin de clarifier la situation, **Solidaires CCRF & SCL** et sa fédération **Solidaires Finances** exigent que la réunion annoncée par Emmanuel MACRON se tienne dans les plus brefs délais. C'est ce qu'ils ont fait savoir aux Cabinets et au secrétariat général de Bercy.

**C'est l'avenir de la défense des citoyens et des consommateurs qui est au cœur de ces enjeux.**

Partout **Solidaires CCRF & SCL** porte le même discours : sans sortie des DDI il n'y a pas d'avenir pour la DGCCRF, pour ses agents et notamment ceux affectés dans les petits départements. La position du Préfet J.L. NEVACHE est sans ambiguïté, seule l'interdépartementalité est en capacité de répondre aux difficultés de la DGCCRF.

Les «petits» départements sont donc bien menacés par le maintien de la DGCCRF dans les DDI. Les défendre sera beaucoup plus compliqué dans un cadre préfectoral régional où ni Bercy, ni la Direction Générale n'auront leur mot à dire et où les représentants du personnel, malheureusement, auront peu de poids devant le rouleau compresseur mis en place dans le cadre de la réforme territoriale.

**Solidaires CCRF & SCL** poursuit ses démarches pour convaincre les décideurs politiques du bien-fondé de la sortie de notre administration des DDI.

Pour **Solidaires CCRF & SCL** et **Solidaires Finances**, il appartient au Ministre de l'Économie de défendre ses propositions faites lors du CTM. Il en va de sa crédibilité.



**Il appartient désormais  
au chef de l'État  
de redonner confiance  
aux agents qui exercent ces missions  
et ainsi redonner du sens au service  
public de la protection économique  
des consommateurs.**

# Fonctions support mutualisées, axe majeur de la « modernisation publique »

## But avoué ou but caché :

Economies

Economies

Economies...



Dans le cadre de la modernisation de l'administration publique (MAP), le Comité inter-ministériel (CIMAP) du gouvernement Ayrault d'avril 2013, planchant notamment sur les Programmes ministériels de modernisation et de simplification (PMMS)<sup>(1)</sup> et, après avoir confié une mission de réflexion à l'IG en janvier 2013, a acté le principe de « l'optimisation des fonctions support ».

### Mutualiser et réaliser des économies : les ministres de Bercy exemplaires...

Fort de cet aval et après avoir pris connaissance des recommandations contenues dans le rapport de l'IGF, les ministres Moscovici et Cazeneuve, alors détenteurs de portefeuilles à Bercy, ont signé le 29 octobre 2013, une lettre annonçant un « Plan ministériel de mutualisation ». Les mesures concernaient les fonctions énumérées : RH, systèmes d'information, budgétaire et comptable, achats, communication, immobilière et juridique, applicables dans le champ des Ministères Économiques et Financiers. Les décisions étaient déjà prises sans aucune concertation. **La première série de mesures devait être mise en œuvre immédiatement.**

**La seconde série de mesures<sup>(2)</sup> devait, quant à elle, faire l'objet d'études complémentaires,** en matière de : « passerelles de mobilité entre corps de catégories C et B au sein du ministère, mutualisation des services informatiques en administration centrale par la création d'un centre de services unique, éventuellement doté d'antennes directionnelles ... »

**Un schéma directeur à moyen terme des fonctions support se voyait assigner comme objectif :** « intégrer les gains budgétaires attendus des différentes actions engagées ». Certaines évolutions devant, de l'aveu même des ministres, bouleverser des modes de fonctionnement établis devaient néanmoins être mises en œuvre dans « **de bonnes conditions de réformes que le contexte budgétaire rendait indispensables...** »

Après avoir pris connaissance de la lettre des ministres -transmise par « la bande » d'ailleurs-, les syndicats SUD et CGT de Centrale et leurs

Fédérations des Finances respectives ont aussitôt exigé l'ouverture d'une concertation aux niveaux de l'administration centrale et ministériel. Ensemble, ils n'ont cessé de demander la communication officielle du rapport de l'IGF ayant conduit à un tel programme de mesures. Mesures qui, selon les estimations mêmes de l'IGF dans son rapport jamais communiqué aux syndicats, concernaient 18.000 agents des MEF soit 12,4% des effectifs (fonction SI et Communication = 6800 ETPT, fonction RH = 5200 ETPT et fonction Achat/Logistique = 3200 ETPT)<sup>(3)</sup>.

**La pseudo concertation organisée début 2014 par le SG n'a hélas visé qu'à minimiser l'impact des mesures sur les personnels ou à endormir leurs représentants élus,** happés par des restructurations d'envergure dans les réseaux déconcentrés : démarche stratégique à la DGFIP, projet stratégique de la Douane (PSD) et à la DGCIS...

Une fois ce « coup de chaud » passé, **le projet ministériel de mutualisation des fonctions support a semblé disparaître des radars à la faveur d'un remaniement ministériel d'envergure.** L'arrivée de Manuel Valls comme 1er ministre du nouveau gouvernement qui, depuis, s'est fait « grand manitou » du « grand chamboule tout » et de la refonte des territoires, a semblé renvoyer les petites cuisines ministérielles internes et les économies escomptées aux calendes... [nous n'écrivons pas « calendes grecques » par solidarité avec la population de Grèce pressurée par un plan de réformes inacceptables, imposé par l'Union européenne].

## ...d'un diktat, d'une vision partagée à l'échelle internationale de l'État réduit...

« **Les collectivités locales britanniques mutualisent des services pour réduire les coûts.** Face à la chute du financement local de 40% durant la dernière législature, les collectivités locales britanniques ont économisé près de 650 millions d'euros depuis 2012 en mutualisant des services : audit, ressources humaines ou juridiques, achats, etc. Un mécanisme en plein essor... »<sup>(4)</sup>. Cette brève synthèse, publiée par la lettre d'Acteurs publics du 20 mai 2015, est reprise par l'IGPDE, structure bercyenne dédiée à la « modernisation », dans sa « Veille internationale en brèves » de juillet 2015 qui ajoute : « **Une étude réalisée depuis 2012... montre - chiffres à l'appui - les bénéfices réalisés. Trente-huit partenariats ont été recensés, mais l'économie d'un demi-milliard de livres sterling ne compense pas la baisse de ressources de 40% en moyenne.... Dans le New Hampshire, les services de police et des pompiers ont mis en commun la gestion des achats, des impressions et des ressources humaines pour un gain de 4 millions de livres** »<sup>(5)</sup>.



Il n'est nul besoin de tordre le raisonnement pour comprendre que la stratégie de réduction des activités réalisées par les services publics locaux, régionaux ou d'État est une stratégie internationale véhiculée par l'OCDE et l'Union Européenne. Elle tend à s'appliquer à toutes les administrations publiques, quelles que soient leurs missions et leur niveau de réalisation. Cette stratégie de rétrécissement de l'action publique, de réduction à tous prix est une gangrène qui se propage tant que les gouvernements des États ne jouent plus leur rôle de protection des citoyens et de leurs personnels et de préservation des spécificités organisationnelles et administratives. A coups de plans et de réformes successives, ces mêmes gouvernements démissionnent de leurs responsabilités sociales, dédaignent leurs engagements électoraux. Depuis le début des années 2000, les ministres de Bercy des gouvernements successifs n'ont été et ne sont que des « parfaits petits soldats », de bons élèves, parfaitement appliqués. Ils déclinent ces préceptes jusqu'au

Ces entrefilets « journalistiques » récents, repris comme une caisse de résonance au sein même de Bercy, semblent anodins. De plus, ils sont utilisés ici par pur concours de circonstances. Mais ne révèlent-ils pas l'unité internationale du vocable choisi, **des services support ciblés par la « mutualisation »** : audit, ressources humaines ou juridiques, achats, impressions... ? L'objectif poursuivi par la mise en commun des activités support, dans les collectivités locales britanniques comme dans les directions des Ministères Économiques et Financiers, n'est-il exactement le même : **réduire les coûts, réaliser des économies substantielles sur les budgets de fonctionnement ?**

moindre détail des activités réelles et des fonctions support de leur propres ministères et directions générales, voire de leurs propres cabinets.... pléthoriques d'ailleurs. C'est une croyance en la modernité d'un « État dépouillé et devenant stratège » qui les pousse à abandonner toutes les tâches opérationnelles au terrain ou à d'autres acteurs. Ce faisant, en « optimisant les ressources », « mutualisant les services », « rationalisant les organisations » à tour de bras, ils « planent » à dix mille lieues des réalités quotidiennes, aggravant ainsi à la fois la défiance des citoyens dans la société, la perte de repères des fonctionnaires et le mal-être au travail de leurs propres agents.

## Notes...Notes...Notes...Notes...Notes.

1. Cf. « MAP, PMMS, Démarches et projets stratégiques » - été 2013 - Journal publié par la fédération Solidaires Finances

2. Lettre des ministres Moscovici et Cazeneuve du 29/12/2013 - Annexe 2 : Études complémentaires à réaliser.

3. Document préparatoire au groupe de travail du 17/01/2014 réalisé par SG-DRH-Dialogue social, sur la base des informations transmises par l'IGF dont le rapport n'a jamais été communiqué aux organisations syndicales représentatives de Bercy.

4. Lettre électronique d'Acteurs publics - 20 mai 2015 - <http://www.acteurspublics.com/2015/05/13/les-collectivites-locales-britanniques-mutualisent-des-services-pour-reduire-les-couts>.

5. «Gestion publique. La veille internationale en brèves », n°59, juin 2015, p.3 - publiée par l'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE) - [http://www.economie.gouv.fr/files/files/directions\\_services/igpde-editions-publications/Breves\\_juin\\_2015.pdf](http://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/igpde-editions-publications/Breves_juin_2015.pdf)

6. Cartographie des missions des ministères économiques et financiers réalisée par le Secrétariat général le 24 février 2015.

# Et la réalité dans les services



## La cartographie des missions met l'accent sur le mutualisation...

Dans le cadre d'un nouveau processus de « modernisation » initié par le CIMAP d'avril 2014 : « **la Revue des missions** », le « plan ministériel de mutualisation des fonctions support » est réapparu, comme un leitmotiv, dans la « **Cartographie des missions** » présentée aux fédérations des Finances en avril 2015. Ce nouvel exercice se situe dans l'exact prolongement des processus précédents : PMMS, Démarches et Projets stratégiques... Il vise cette fois à préciser le devenir à moyen terme de chaque mission de l'ensemble des directions (maintenue ? développée ? déléguée transférée à un autre acteur ? exercée à un autre niveau ?).

Les cartographies spécifiques à la DGFIP, à la DGDDI, à l'INSEE, à la DGCCRF, la DG Entreprises et du secrétariat général soulignent toutes sans exception que « **la réflexion est en cours sur la mutualisation des fonctions support au sein des MEF** »<sup>(6)</sup>... **Fédérations et syndicats sectoriels ont eu beau soulevé le lièvre, rien ne filtre des mesures réelles et des économies escomptées en emplois et moyens alloués... Mais, il y a fort à parier que les annonces budgétaires pour 2016-2017, programme par programme, aient inclus les perspectives de réduction des moyens...** Là encore, nos ministres des MEF seront... exemplaires... pour nous faire « cracher » la moindre petite économie dont ils iront se prévaloir à la Commission européenne, au FMI et à l'OCDE à l'occasion de... mobilités ascensionnelles !

## ...et pourtant les GRIDs de Centrale s'opposent à leur mutualisation



Mené tambour battant, pour une mise en place à l'été 2015 mais sans aucune information préalable ni aux intéressés, ni aux syndicats représentatifs d'administration centrale, le « projet de mutualisation des assistants utilisateurs informatiques de proximité -GRIDs- du Secrétariat général » (annoncé dans l'annexe 2 de la lettre des ministres du 29/10/2013) a fait long feu.

Avançant masquée, et construisant un scénario à « bas bruit », la sous-direction informatique souhaitait créer un plateau mutualisé de l'assistance informatique par bâtiment afin d'en récupérer la tutelle hiérarchique et fonctionnelle et, ainsi, la gestion directe des GRIDs affectés jusqu'alors dans les services auxquels ils apportent un soutien de proximité.

Le projet ayant fuité, les GRIDs de centrale se sont réunis et mobilisés à l'appel de la CGT et de SUD Centrale Solidaires. Ensemble, ils ont lancé **une pétition de soutien des utilisateurs** qu'ils ont fait circuler (1800 signatures recueillies) et remis eux-mêmes à la DRH, lors de groupes de travail et de réunions du Comité technique d'administration centrale. Ils ont aussi réalisé **un questionnaire électronique**, opérer un état des lieux de leur situation et fait émerger leurs propres revendications.

Face à cette mobilisation qui dure depuis plusieurs mois, la direction a cédé. **Un dispositif de concertation interne** à la fonction des assistants utilisateurs informatiques du SG a été lancé fin mars. Une audience avec la DRH a eu lieu fin juin. Les GRIDs, toujours soutenus par CGT et SUD Centrale, se sont constitués en collectif. Ils ont convenu de se retrouver régulièrement pour dire « **NON, à la mutualisation de leur fonction !** ». Car, ils ont bien compris que le seul objectif assigné à ce projet est celui de la performance afin de faire plus d'interventions, auprès d'un plus grand nombre d'utilisateurs (tout en priorisant les VIP avec des délais plus contraints), mais avec moins de moyens et moins d'agents. Cette logique d'ensemble qu'on a tenté de leur appliquer, ils ne l'acceptent pas. Elle fait trop l'impasse sur le travail réel et non prescrit et les compétences qu'ils utilisent pour résoudre les situations auxquelles ils sont confrontés. Se coordonner, s'entraider, échanger leurs expériences, ils veulent bien. Être « mutualisés », ils ne le veulent pas car les mots sont trompeurs.

**Leur lutte est exemplaire. Elle indique le chemin à suivre pour chaque service, chaque agent qui, demain, dans le cadre d'un plan d'ensemble, sera soumis à des projets de même nature qui ne vise qu'un seul but, avoué ou non, la réduction des moyens.**



# Insee

## Derrière la réforme territoriale, la casse des établissements régionaux !

**L'Insee entre aujourd'hui dans une nouvelle phase de lutte, la plus importante depuis le refus de la création du centre statistique de Metz en 2008.**

A l'époque déjà, au prétexte d'aider une région en crise, c'est l'ensemble des directions locales de l'Insee qui avaient perdu travaux et effectifs, sans aucune considération pour les agents - ni pour les autres régions, qu'elles soient censées sêtre ou non en crise ! Aujourd'hui, le disque passe de nouveau, le prétexte est la « réforme territoriale » (qui en théorie ne concerne pas l'Insee); **la réalité est la casse des établissements locaux.**

L'Insee est présent dans toutes les régions actuelles, soit une trentaine d'établissements. Pour la direction, qui rêve de grandes restructurations, c'est trop. Le directeur général ne cache pas qu'à ses yeux la fermeture pure et simple de quelques établissements de province serait bénéfique à l'Insee. Seul obstacle à ce projet : les agents, qui ont l'habitude désagréable d'être attachés à leur lieu de vie et de travail.



### Un projet qui ne passe pas

La direction avance donc pas à pas.

Dernière astuce : **prendre pour prétexte la réforme territoriale pour fermer des services entiers.** Début juin, en avance sur les autres administrations (quel zèle !), la direction annonce son plan. Les services d'études, conseil et diffusion disparaîtront à brève échéance dans les neuf villes qui perdront leur statut de préfecture de région, et avec eux, une bonne partie des services administratifs. **Pour les établissements concernés, c'est une saignée qui s'annonce !** Et comme cela fait suite à d'autres pertes de travaux, la chute des effectifs est drastique.

**Ce sont à nouveau des dizaines d'emplois qui seront supprimés, dans « l'action régionale » et au sein de l'administration générale** (du fait de la mutualisation des fonctions support là aussi), **laminant la capacité de l'institut à remplir ses missions, cassant l'outil statistique public.**

Un seul exemple, l'actuelle direction régionale d'Auvergne, future annexe clermontoise de l'établissement lyonnais, comptait plus de 100 agents en bureau en 2010. Aujourd'hui, il n'y en a plus que 75 et, si l'on suit le plan de la direction, il y en aura moins de 50 dès 2018. A ce stade, il n'est pas difficile de prévoir ce que sera le discours de la Direction Générale en 2018 ou 2020 : « *Regardez, cet établissement n'est pas attractif, le mieux est encore de le fermer.* »



Le tout s'accompagne d'un simulacre de dialogue social. Un comité technique a bien eu lieu le 2 juin, mais les décisions de la direction ont été annoncées la veille ! Une manière assez claire de montrer son mépris pour les représentants élus du personnel. Le discours est toujours le même : la réorganisation n'atteindrait pas l'exercice des missions. La direction n'accepte de débattre que des mesures d'« accompagnement » de restructurations que les personnels rejettent. Pour tenter d'amadouer ces derniers sur les conséquences de son plan, la direction prétend qu'elle le mettra en œuvre « en douceur » et... avec des solutions personnalisées pour chaque agent concerné.

Mais, les actes démentent les déclarations d'intention toutes fraîches : entre postes fermés aux cadres A au 2ème tour de mobilité et groupes de travail organisant déjà la disparition des services des études et de la diffusion. Autre ruse : lancer avec tambours et trompettes une grande consultation de tout le personnel sur « Insee 2025 », tout en prenant bien soin d'expliquer que « la réforme territoriale » est hors sujet...

Bref on s'agite mais les vraies décisions sont prises dans les salons clos de la direction.



## La mobilisation grandit

**Ce projet inique est une menace directe pour le travail de 300 agents au moins. C'est une menace aussi pour les collectifs de travail en région, déjà malmenés depuis des années par une suite de restructurations sans autre logique que d'accompagner les baisses de moyens.** C'est enfin une menace pour les missions de l'Insee, qui comprennent l'information du public sur les sujets économiques et sociaux dans tous les territoires : **l'institut n'a pas pour vocation de devenir le bureau d'études privé des préfetures.**

**Mais l'espoir persiste tant que les agents restent mobilisés. Face à un affaiblissement sans précédent de l'INSEE, face à la perspective de démantèlement, face au mépris et au manque de considération de leur direction générale, ils ont décidé de réagir et se mobiliser.**

Après l'annonce du directeur général et son refus manifeste de toute discussion sur le fond du dossier, celui-ci donnant même l'ordre aux directeur(trice)s régionaux de ne communiquer aux agents aucun des documents qu'ils transmettaient aux préfets concernant l'avenir de l'INSEE en région, de nombreuses actions ont été lancées dans tous les établissements, y compris ceux qui ne sont pas touchés directement par les projets de la direction. Pétitions, manifestations, envahissement des comités de direction, boycott des pseudo-dialogues sociaux, interventions auprès des préfets de région et des élus, rassemblements dans les établissements ou devant les préfetures parfois en lien avec les autres administrations restructurées ont été initiées dans l'unité.

Le mardi 30 juin, journée d'action nationale à l'INSEE, une délégation d'une centaine d'agents venue de toute la France est même allée à la rencontre du directeur général en déplacement à Saint-Ouen !

Pour l'instant la direction tient bon et se cache derrière « les arbitrages du gouvernement ».

**Pour nous, syndicalistes et agents, la lutte continue.**

**« Celui qui combat peut perdre, mais celui qui ne combat pas a déjà perdu. »**



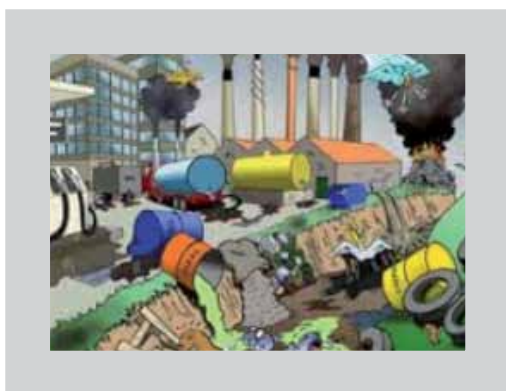


# Risques industriels

## L'État ne met plus les moyens

### Des risques sous-estimés

Après l'explosion accidentelle d'AZF en 2001 à Toulouse, et le panache issu des installations de LUBRIZOL survenu en janvier 2013 à Rouen, et sur une partie de la France, alors que l'actualité concernant les 1 171 sites SEVESO est toujours « brûlante », deux semaines après l'attentat sur la société Air Products à Saint-Quentin-Fallavier (Isère) le 16 juillet, c'est au tour de la raffinerie LYONDELL BASELL INDUSTRIES de Berre-l'Etang (Bouches-du-Rhône) d'être victime d'un acte a priori malveillant.



Au delà de la condamnation légitime d'actes criminels, la question essentielle pour Solidaires I.D.D. est bien celle des moyens donnés pour assurer le contrôle, la surveillance et le suivi des 500 000 ICPE « installations classées pour la protection de l'environnement » en France. Si le risque zéro n'existe pas, 1 200 inspecteurs ICPE spécialisés sont nettement insuffisants pour garantir la sécurité de ces installations. Une fois de plus, le moment d'émotion médiatique passée, la politique menée s'éloigne clairement de l'objectif.

Sans refaire la chronologie des sinistres relativement fréquents et extrêmement graves qui ont attiré les caméras dans le monde et mettant en cause des installations industrielles et nucléaires, nous devrions réellement nous poser des questions du coût/avantage pour maîtriser les risques et leurs impacts sur le plan humain, environnemental et économique.

### L'état n'adapte pas les moyens aux dangers, mais adapte la notion de danger au manque de moyens

Nous ne cessons de dénoncer l'absence de moyens suffisants pour couvrir l'ensemble des missions : certaines catégories d'installations classées relèvent du régime déclaratif et peuvent être soumises à des contrôles périodiques délégués à des organismes agréés privés. De même, s'agissant de l'instruction des dossiers de demande d'autorisation, **les seuils normatifs de la législation des installations classées ont été modifiés afin de créer un régime « d'autorisation simplifié », permettant de traiter des dossiers soit disant « moins dangereux » en moitié moins de temps.**

Les effectifs et les budgets de fonctionnement des Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL), chargés de ces missions, diminuent chaque année. Certaines directions n'hésitent plus à réduire le nombre d'investigations, de déplacements, de visites d'entreprises, de formations qualifiantes afin de pouvoir respecter le cadre budgétaire au détriment des enjeux de sécurité envers la population.

Toutes les missions sont touchées. Depuis avril 2010, les transferts d'activités entre les services de préfecture via les DREAL sont devenus monnaie courante. Dans ce schéma devenu commun, les DREAL accueillent au sein de leurs Unités Territoriales la gestion et le suivi des installations soumises à déclaration. Les moyens sont dérisoires en regard de ceux qui étaient affectés en préfecture. Conséquence : la charge de travail des agents, de moins en moins nombreux dans ces unités, s'accroît.

Le dernier exemple en date est le transfert des installations de stockage de déchets inertes (ISDI) aux DREAL et sans l'intégralité des moyens correspondants. De plus, le nombre de ces installations illégales sur le territoire sera quasi impossible à régulariser administrativement et techniquement.



## Situation d'alerte

Face à ce constat inquiétant pour la sécurité publique, Solidaires I.D.D. a alerté l'administration centrale du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (MEDDE) en charge de la prévention des risques. Alors que les effectifs vont encore baisser de 5%, alors que le budget ministériel était déjà en recul de 6,5% en 2014, les dernières réformes (IED, enregistrement, SEVESO 3, permis unique, ...) ont engendré un accroissement significatif de la charge de travail et renforcé l'inadéquation entre moyens et missions, sans même que les nouveaux textes aient fait l'objet d'une évaluation d'impact en termes de conditions et d'organisation du travail.

Si les Ministres, Ségolène ROYAL et Sylvia PINEL, ont tenté de tranquilliser les agents et les représentants du personnel des DREAL qui, suite aux non-réponses chroniques, ont envahi le comité technique ministériel

le 2 juillet 2015, elles n'ont pas donné d'informations qui auraient pu répondre aux inquiétudes que suscitent désormais les nouvelles Revue des missions et Réorganisation territoriale de l'État.

En effet, la dernière « réforme » de 2009-2010-2011, avec la création des DREAL et des DIRECCTE, n'est même pas finalisée et les regroupements censés être, selon les gouvernements successifs, générateurs d'économie et de synergie, même pas mis en œuvre, que le gouvernement souhaite aller encore plus loin et rationaliser les implantations géographiques. Il confirme ainsi et amplifie la logique libérale des gouvernements qui se succèdent depuis maintenant quelques décennies et qui, de fragilisation d'activités en rupture de moyens, d'externalisation de tâches en privatisation de missions, de non remplacement de départs en retraite en suppression d'emplois, poursuivent le repli de l'action publique.



## Réformes » : pour quel bien être collectif et commun ?

La réforme territoriale et la réorganisation territoriale de l'État vont mettre face à face des collectivités aux compétences et capacités financières toujours accrues, interlocutrices des multinationales et autres grands groupes économiques, et, à la tête des futurs grandes régions administratives, des super-préfets avec une déconcentration des pouvoirs et des marges de manœuvre accrues en matière d'adaptation de l'action des services de l'État, de leurs moyens et de leur organisation. Dans ce contexte, Solidaires I.D.D. s'inquiète du risque, en cas d'absence de pilotage ministériel, d'une absence d'action cohérente et proportionnée aux réels enjeux et risques technologiques. Quels arguments seront tentés de faire peser des élus, intéressés par l'installation sur leur territoire de secteurs d'activité ou filières industrielles organisés en lobbys, à ces préfets, organisateurs responsables de l'action de l'État sur les territoires et gestionnaires de moyens délégués mais contraints, dans une appréciation de ces risques ? Quel « assouplissement » des règles de prévention et de la protection contre les risques pourrait-il dès lors se révéler

éventuellement acceptable ?

Les inspecteurs spécialisés « installations classées pour la protection de l'environnement » sont attachés à un exercice de leur mission synonyme de compétence, impartialité, équité et transparence. Mais la perspective d'une diminution de 20 à 25% des effectifs dans l'ensemble des services de l'État, dans les régions fusionnées comme dans celles non-recomposées, d'ici décembre 2018 ne pourra manquer d'affecter les conditions de leur exercice, d'autant que 2016 – 2018 sera la période de tous les dangers et de toutes les remises en cause avec :

- le risque de mobilité forcée par l'application de la loi mobilité de 2008 ;
- le risque de perte de la garantie de la rémunération globale assurée encore aujourd'hui par le statut des fonctionnaires et les accords de Bercy de 2005 ;
- le risque de délégation de prestations au privé de missions d'État dont on sait, par expérience, qu'elles n'améliorent en rien le service rendu mais qu'elles coûtent plus chères, beaucoup plus chères au citoyen de base.



## Nouveau transfert de compétences

Conforter, améliorer, soutenir, renforcer, simplifier sont les verbes communément exprimés par l'administration pour faire approuver les décisions gouvernementales en matière de réforme des services publics. Pour Solidaires I.D.D., il y a loin des intentions aux actes.

Que peut signifier par exemple renforcer l'État dans le champ du développement économique quand la loi NOTRe, définitivement adoptée par le parlement le 16 juillet, propose que certaines missions soient transférées aux conseils régionaux et notamment les deux dispositifs d'aide directe aux entreprises : Nouvel Accompagnement à la Création ou la Reprise d'Activité (NACRE) et aides pour les actions collectives ?

Les fonds d'aides aux entreprises pour l'investissement ou pour l'emploi seront à l'avenir délivrés par un service placé auprès des conseils régionaux et non plus par le service de développement économique de la DIRECCTE qui détient pourtant la connaissance et l'analyse du tissu industriel et lui permet son rôle d'impulsion, sous l'égide du préfet.

Dans cette logique, les élus locaux seraient-ils mieux placés que les services publics d'État pour impulser et soutenir le développement économique et l'emploi ? Sur le volet emploi, autre exemple. Que poursuivent comme philosophie le gouvernement et le législateur quand ils indiquent vouloir réformer l'inspection du travail, si ce n'est de répondre à une commande express du MEDEF afin de flexibiliser le monde du travail, se servir des salariés comme variable d'ajustement et ainsi pouvoir sacrifier les garanties minimales historiques des employés ? !

La loi NOTRe propose également une mise en extinction progressive du Fonds d'Intervention pour les Services, l'Artisanat et le Commerce (FISAC) en vue d'une déconcentration des moyens budgétaires au profit des territoires. Ce fonds, qui a pour vocation de répondre aux menaces pesant sur l'existence des entreprises commerciales, artisanales et de services de proximité dans des zones rurales ou des zones urbaines fragilisées par l'évolution démographique ou par une situation économique particulièrement difficile, était pourtant un dispositif opérationnel

**Depuis des décennies, les réformes incessantes (RGPP, MAP, Réate...) tendent à démanteler le service public. Aujourd'hui, face aux politiques menées depuis des décennies et qui minent et discréditent le service public, face à des médias complices qui transforment les fonctionnaires en boucs émissaires du recul de l'action publique que signifient ces politiques ? Il faut réaffirmer vis à vis de l'opinion publique le rôle et l'importance de missions au service de l'ensemble des citoyens, en dehors de l'influence de tout intérêt financier. C'est un sujet sensible en matière de protection vis à vis des risques industriels.**



# C.S.R.H...

## ou les trébuchés d'un pas de charge !

« Hollandaise » modernisation de l'action publique ou « sarkoziste » révision générale des politiques publiques, les gouvernements se succèdent mais demeurent obnubilés par le même objectif de réduction des effectifs et des implantations des services publics. Quelles qu'en soient les conséquences pour leurs usagers, il faut, dans ce cadre, se donner les outils d'une gestion prévisionnelle des emplois publics en conformité avec les exigences budgétaires et comptables de la LOLF. C'était hier le sens de la mise en place de l'Opérateur National de Paie (ONP) et, pour les ministères Economiques et Financiers auquel est associé le ministère des Affaires étrangères, de l'élaboration du Système d'Information de gestion des « Ressources Humaines » SIRHIUS, initiée en 2007. C'est aujourd'hui, au delà des MEF, la logique portée par la volonté politique, avec la nouvelle organisation territoriale de l'État, de regroupement interministériel des fonctions support régionales, même s'il est pour l'instant essentiellement question de la gestion de l'immobilier et des achats.

Si l'ONP a été suspendu après l'abandon du SI-Paye annoncé le 7 mars 2014, l'ambition d'une gouvernance interministérielle de la gestion administrative et de la paie des fonctionnaires d'État n'a, elle, pas été reniée, avec la volonté d'aboutir à une vision unifiée des dépenses en masse salariale. C'est pour reprendre les propos du secrétariat général des MEF « une priorité affichée au plus haut niveau ». Le gouvernement a maintenu le développement de Systèmes d'Information des Ressources Humaines (SIRH) et, à Bercy, SIRHIUS n'a donc pas été remis en cause. Seule a été suspendue la bascule de la paie dans l'ONP.

### Toujours une priorité « au plus haut niveau »...

Une direction de programme SIRH-paye, placée sous l'autorité du directeur interministériel des systèmes d'information et de communication de l'État (DISIC), a ainsi pour mission de mesurer l'avancement des projets ministériels et de suivre le déploiement des SIRH.

À Bercy, SIRHIUS, système d'information intégré basé sur un progiciel HR-Access, est une de ces applications que l'on qualifie de structurantes. Elle est porteuse d'un nouveau schéma organisationnel de la gestion administrative et de la paie des agents, caractérisé par la mise en place de Centres de Services RH (C.S.R.H.). Dans un mode de fonctionnement que nous n'avons malheureusement eu que trop souvent l'occasion de déplorer désormais, il s'agit concrètement de distinguer une « fonction contact », « front office », de la gestion administrative et de la paie, « back office ». Et de faire également des agents eux-mêmes des acteurs à part entière des processus RH.

Aujourd'hui, les agents dépendant de Bercy n'ont guère eu encore l'occasion de goûter la nouvelle formule... pour la simple raison, déjà, que la DGFIP, la direction à l'effectif le plus important, devrait attendre 2016 pour déployer cette nouvelle organisation, à peine expérimentée en ce qui la concerne. Mais, comme nous allons le voir, le déploiement de ce nouveau mode de fonctionnement a déjà, au sein des administrations des ministères économiques et financiers, une histoire dont les leçons n'en sont pas moins édifiantes...

### ... mais une réalité qui peine à s'asseoir !

Si la création des CSRH est un chantier ministériel, le cadrage bercyien prétend laisser une large autonomie aux directions pour leur mise en œuvre. Qu'en est-il aujourd'hui dans chacune de ces administrations ?

L'expérience révèle les difficul-



tés présentes ou à venir, celles liées à la période d'installation, prouvant que la précipitation initiale qui a présidé aux premières mises en place n'a pas forcément été bonne conseillère..., mais également celles qui pourraient accompagner plus durablement ce nouveau mode d'organisation de la gestion des « ressources humaines » des administrations composant Bercy.

## L'Administration centrale : très loin d'un long fleuve tranquille

Le CSRH de l'administration centrale est installé depuis avril 2012. C'est le premier au sein des services dépendant de Bercy. S'il devait avoir valeur d'exemple, c'est loupé...

Les agents ont manifestement « essuyé les plâtres » d'une avant garde mal éclairée et la mise en place de ce premier CSRH ne s'est pas effectuée dans la plus grande sérénité.

Pour rappel, un seul CSRH devait initialement assurer la gestion administrative et la paye des agents de la Centrale... et des agents de la DGCCRF et de son Service Commun des Laboratoires.

Dix-huit places avaient été réservées pour l'installation à l'Atrium à Bercy d'agents issus de l'administration centrale de cette direction. Cette option a été abandonnée dès l'origine par la directrice générale de la CCRF, direction déjà soumise à rude épreuve par les effets de la RéATE et écartelée entre gestion des agents par Bercy et une chaîne de commandement rompue entre direction générale et unités territoriales.



Aux dernières nouvelles, malgré un manque de volontaires, la DGCCRF a décidé d'implanter un CSRH exclusivement dédié aux agents CCRF et au SCL, dès la rentrée de septembre. Elle a même annoncé le lieu et le calendrier par une note déposée sur table au CHS CT Centrale du 9 juillet. Les représentants du personnel ont tous refusé la manipulation et exigé le report de l'examen de ce projet en octobre.

Par contre, à compter de juillet 2014, la gestion des corps techniques (techniciens et ingénieurs) de l'Industrie et Mines a bien rejoint le CSRH de Centrale. Cinq gestionnaires de la Direction Générale des Entreprises, direction d'origine de ces personnels, ont intégré le centre.

Sur la gestion administrative et la paye des agents de centrale proprement dit (+ de 10.000 agents), l'administration affiche 250 heures de réunions, utilisées pour réorganiser la DRH2 et mettre en place le CSRH, comme preuve d'une association des agents et des représentants du personnel. Derrière ce tableau de bord flatteur, c'est oublier la dure réalité qui a prévalu à la mise en place du centre. Hélas, la quantité ne fait pas la qualité... **Solidaires Finances et ses syndicats le mesurent désormais trop souvent.**

Certes, aucun incident de paiement n'a eu lieu ; les CAP se sont déroulées selon le calendrier prévu ; aucun bug n'a marqué les actes individuels de gestion administrative, sans doute du fait de l'implication et du niveau de dévouement des personnels affectés à ces tâches. Pourtant, les résultats d'une enquête

interne, réalisée en septembre 2012 auprès de 192 agents concernés par la réorganisation de la chaîne RH au sein de la sous-direction de la gestion des personnels et des parcours professionnels du secrétariat général, ont démontré un fort niveau de mécontentement en particulier au sein du secteur GA-Paye du CSRH.

Ainsi, sur les 117 questionnaires exploitables, 44,5% considéraient qu'ils n'avaient pas bénéficié d'un accompagnement suffisant dans le cadre de la nouvelle organisation. 55,6% estimaient ne plus pouvoir effectuer un travail de qualité et 65,8% déploraient que la nouvelle organisation ait conduit à une augmentation de leur charge de travail. Plus grave encore, 31,7% jugeaient que cette réorganisation avait un impact sur la qualité des réponses apportées aux agents, avec, pour 41%, un impact sur le délai des réponses.

**Ces chiffres révèlent le malaise et démontrent que, contrairement aux affirmations, les agents directement concernés par l'affectation en CSRH ont été écartés des travaux de mise en place précipitée de cette structure. Les conséquences sur l'organisation du travail ont été sous-évaluées.** Pourtant, les représentants du personnel CGT, FO et Solidaires avaient, avant la mise en place, demandé un desserrement du calendrier. **La DRH a alors fait la sourde oreille à leur demande, tant au Comité Technique (CT) qu'au CHSCT. Elle a maintenu son calendrier, au nom de « l'exemplarité » du Secrétariat Général en matière de respect des schémas organisationnels préconisés alors par l'ONP... qui, depuis, a renoncé à son objectif principal : le raccordement au SI Paye, et s'est transformé en centre de soutien aux SIRHs... (le coût total de l'opération n'étant toujours pas connu).**

Un Comité de suivi a été mis en place, à la demande de Solidaires. Les organisations syndicales de centrale y ont été régulièrement convoquées jusqu'en novembre 2013. Elles ont constaté la persistance des difficultés. En particulier, la cellule de réception des demandes, devant utiliser l'outil de gestion des demandes (OGD), « l'outil de dialogue » (sic) entre les agents et les gestionnaires, n'a pu voir le jour. Cet outil, point d'entrée des demandes des agents via l'intranet Alizé, s'est révélé insuffisamment opérant. A défaut, l'administration a alors décidé d'en faire l'outil utilisé par les bureaux des ressources humaines pour leurs liens avec le CSRH.

Des ateliers internes ont été constitués. Les mesures préconisées (un intranet spécifique, un trombinoscope, aucune réunion débutée après 17h...) apparaissent bien loin des enjeux.

Depuis plus d'un an, les représentants du personnel attendent le bilan des axes d'amélioration développés par ces ateliers. Tout n'est pas aplani...

D'ailleurs, SIRHIUS est en production depuis fin septembre 2014... alors que la paie des 12.000 agents payés par la Centrale devait être basculée dans la nouvelle application en février 2014. Or... à la demande de la DRFiP de Paris et de son service liaison rémunérations, la double saisie dans le SIRH maison MaRHs a du être prolongée jusqu'en juin 2015, car les taux d'erreur restaient trop importants. Il aura fallu attendre juin 2015 pour que la première paie soit totalement assurée par SIRHIUS. Les représentants du personnel n'ont été informés de cet ultime ajournement que parce que SUD Centrale a posé la question au CT d'Administration Centrale d'avril 2015...

## INSEE : tout le monde n'y est pas !

Le CSRH, unique, de l'INSEE est installé depuis septembre 2012 à Metz. Au fur et à mesure de la montée en charge de son activité, son effectif est passé de 22 agents en 2012 à 76 à ce jour. Son activité comprend en particulier la gestion, l'information et le conseil.

La gestion administrative se fait exclusivement dans SIRHIUS depuis juillet 2013, date de fermeture de l'ancienne application, mais tous les agents ne sont pas pris en compte, loin s'en faut ! Les 900 enquêteurs et leurs particularités ne sont ainsi pas compatibles avec le nouveau logiciel...

La paie dans SIRHIUS... pour les agents « compatibles » ? Depuis le début de l'année, son calcul se fait en doublon, dans GIRAFE, l'applicatif en fonction aujourd'hui à l'INSEE, et dans SIRHIUS dans laquelle son traitement devait initialement basculer en septembre 2015. Lors d'une réunion institutionnelle avec les représentants du personnel le 4 juin, **les derniers résultats de qualification connus indiquaient un taux d'erreur de plus de 5%, au dessus des moins de 3% requis pour une bascule.** Le report de cette dernière a alors été annoncé pour novembre 2015.

La correction de ces erreurs (cependant en nette baisse) nécessite, selon la direction de l'INSEE, une mise en conformité des dossiers entre GIRAFE et SIRHIUS. L'actuel service de la paie, implanté à Paris, est donc mobilisé au delà de l'échéance prévue de septembre 2015 où ce service devait être implanté au CSRH de Metz.

Ce n'est pas sans conséquence pour une partie du service parisien à qui la direction a, dans l'état actuel de la situation, demandé de rester jusqu'en décembre, à la fois pour effectuer les corrections nécessaires à la bascule dans SIRHIUS et assurer le traitement de la paie jusqu'à la production de celle de novembre. Elle leur avait déjà demandé de rester un an de plus... l'an passé.

Alors que les opérations en vue de leur réaffectation ont débuté en avril, les intéressés ont été informés le 4 juin, en même temps que les organisations syndicales, que plusieurs d'entre eux, agents B et C, seraient retenus pour effectuer ces opérations dans le cadre d'entretiens individuels censés arrêter la liste des « volontaires »...

En ce qui concerne **les agents du CSRH messin**, l'étude ergonomique du prestataire externe, la société MCLP Conseil, sur le « retour d'expérience décembre 2013 » a confirmé un **climat de tension au sein de ce service lié à la charge de travail, une surcharge de travail qui n'a aujourd'hui manifestation pas baissé...**

Ce que n'arrangent pas les soucis de formation en particulier sur la paie, même si la direction annonce une formation, tant aux outils qu'au « métier », pour tous les agents au fur et à mesure des recrutements (y compris pour ceux recrutés pour leurs compétences RH) et un module relation téléphonique avec les demandeurs pour les conseillers. Et si elle affiche un bilan quantitatif de 25 jours par agent... Le programme ne serait-il pas un peu trop chargé pour profiter pleinement aux agents appelés à tout digérer en un coup ? Le retour d'expérience en la matière mériterait d'être évalué au regard de la réalité des conditions de mise en place du CSRH.



# DGDDI : « on reporte mais, surtout, ne vous inquiétez pas, c'est en bonne voie ! »

Le CSRH de la DGDDI, dont la direction générale a rappelé récemment aux directeurs inter-régionaux qu'il n'avait aucune vocation décisionnelle en lieu et place des services RH, est implanté depuis septembre 2013 à l'Hôtel des Douanes de Bordeaux. L'effectif initial de 87 agents en avril 2014 a été porté à 96 face à la charge de travail et aux

difficultés rencontrées. Ce qui n'a pas empêché un nouveau report de la bascule GRH-paie. **Il s'agit pour l'administration de « minimiser au maximum les difficultés et sécuriser au maximum la bascule »... avec un objectif à octobre 2015.**

C'est à ce moment que l'application SIRHIUS, actuellement en double commande avec les

anciennes applications SIRH de la Douane, devrait devenir application « maître » pour la gestion administrative et la paie... si on en croit la direction de cette administration... Des tests grandeurs nature et « à blanc » étaient prévus en juillet, août, septembre...

Une prudence due sans doute aux agents du CSRH eux-mêmes qui ont alerté en février 2015 sur l'impossibilité technique d'une bascule des données. Le système n'est toujours pas au point. Qu'est-ce que cela signifie au début de l'été pour les personnels du Centre ? Pour les agents de catégorie A censés organiser les tâches dans la nouvelle structure, la priorité est à suppléer le manque crucial d'informaticiens. Il faut « recetter » l'application pour faire face aux distorsions de données lors de leur transfert entre les applications douanières vers SIRHIUS via INTERRH. Plouf plouf plouf... plouf !!! Et il semblerait en plus que ces distorsions soient difficiles à expliquer... Aléatoirement quantiques ?!! Pour les agents C et B, cette réalité se traduit par un énorme travail de fiabilisation des données, constamment remis en cause par une instabilité permanente de l'application. Sans ordinateur quantique...

**Il est inimaginable de produire les éléments constitutifs d'une paie sans une fiabilisation préalable des données de gestion.**

L'étude ergonomique, devant éclairer les modalités de mise en place du CSRH, dans une perspective d'amélioration des conditions de

travail des agents, pilotée par le pôle ergonomie du ministère et réalisée de mars à juin 2014 par la société INDIGO retenue dans le cadre d'un marché public, s'est fondée sur une analyse du travail réel accompli par les agents en mode « pilote » et sur

un rapprochement entre cette analyse et les évolutions envisagées pour la constitution du CSRH en mode « pérenne ». Des groupes de travail ont notamment abordé la question du traitement des demandes de congés de maternité, parental et de formation, des divers congés de maladie et leurs effets sur la rémunération. Ils ont abordé la question de l'organisation de la fonction contact et du circuit de

consultation et de maintenance des dossiers individuels. Des préconisations ont été produites en vue d'un plan d'actions. Preuve s'il en est que **la gestion administrative des agents, et ses conséquences en paie, n'est pas qu'une formalité mais constitue d'abord une réalité humaine...**

Cet oubli a été générateur de stress chez des agents confrontés, eux, à cette réalité. Aujourd'hui, l'administration de la Douane entend remplir le maximum de pré-requis avant la bascule, en particulier celle de la paie, dans SIRHIUS. Pour **Solidaires Finances** et son syndicat des Douanes, la question cruciale aujourd'hui posée est la suivante : faut-il basculer à l'automne la gestion administrative et la paie dans SIRHIUS, ou faut-il se contenter de basculer la première en conservant la seconde sous l'applicatif OCAPI ? Et avec quels moyens ? Si la première solution devait être retenue, le bon sens devrait conduire à un report de six mois au minimum de la bascule. Si la seconde alternative s'imposait, la solution à notre avis la plus raisonnable, il faudrait prendre le temps d'appréhender les interactions entre les deux applications et laisser les agents se les approprier. **En tout état de cause, et encore plus en cas de bascule des éléments constitutifs de la paie dans SIRHIUS, il faudra surtout prendre le temps de la fiabilisation des données.**



## DGFIP : suffira-t-il que les autres aient «essuyé les plâtres» ?

La DGFIP, compte-tenu de sa population, est la seule administration de Bercy, au final, qui devrait avoir plusieurs CSRH. Chacun de ces CSRH devrait traiter en moyenne 12.000 dossiers d'agents. S'y ajoutera un service à distance chargé de répondre aux questions des agents, avec le souhait de la direction générale d'avoir un système « multi-canal » (c'est-à-dire, par exemple, via le téléphone et le courriel).

Si la DGFIP a participé aux travaux de conception générale de SIRHIUS, elle n'en est pas au même niveau aujourd'hui que les autres administrations des MEF. C'est après l'achèvement de l'essentiel de la fusion entre DGCP et DGI qu'elle a engagé les travaux préparatoires à l'adaptation du nouveau SIRH à ses spécificités (règles de gestion RH et régime indemnitaire fusionnés. Ceux-ci doivent notamment prévoir l'articulation entre SIRHIUS, qui remplacera AGORA et GAP, et une série d'applications propres à la DGFIP : SIAM pour les mutations, EDEN RH pour les évaluations, LORCA pour les concours, FLORE pour les formations, SAGES pour les structures et l'annuaire...

**L'organisation cible** (nombre de CSRH, périmètre et localisation) **devrait être arrêtée par le Directeur Général en même temps que le planning et la stratégie de déploiement.** Un groupe de travail avec les organisations syndicales est prévu d'ici la fin de l'année.

Après vérification que toutes les données soient bien prises en compte et exactes, ce seront 140.000 dossiers qui devront être injectés dans SIRHIUS. Un CSRH pilote est expérimenté depuis mars 2014 à Tours au sein de la DDFIP de l'Indre et Loire. Il gère des dossiers du département et certains d'Île-de-France. Si ce premier CSRH est **censé permettre de tester en tant qu'agent ou gestionnaire RH la version la plus récente de l'application, cet exercice est forcément limité au regard des conditions du déploiement.** En effet, cette dernière version ne dispose pas encore des interfaces la reliant aux applications propres à la DGFIP mentionnées ci-dessus. Dans ce contexte, des phases de qualification de la paie ont également été conduites et «jugées» satisfaisantes.

**La généralisation de la nouvelle organisation n'est quant à elle pas prévue avant 2016.** Déjà l'étude **des conditions de la bascule a révélé qu'il était nécessaire de consacrer beaucoup plus de temps aux travaux de recette de la reprise.** Au delà, il s'agit de tester, mais également d'évaluer à travers une étude ergonomique, demandée par **Solidaires Finances**



**Publiques**, toute la nouvelle chaîne RH, de l'agent (qui sera lui-même acteur, un acteur qui devra être particulièrement vigilant notamment au moment de la production de son bulletin de paie) au CSRH (gestion administrative et de la paie et fonction contact) en passant par le chef de service (qui serait en charge de la gestion des horaires variables et de la transmission des congés bonifiés et inscriptions sur listes d'aptitude et tableaux d'avancement), la Fonction Locale RH (ex-service RH et en charge plus particulièrement des mutations et évaluations)

qui devra être en capacité de continuer à gérer les situations plus compliquées.

L'intervention ergonomique sera réalisée lors du passage du pré-pilote au pilote. Il s'agira d'une étude ergonomique de conception qui portera notamment sur les questions organisationnelles à un moment où il y aura encore des marges de manoeuvre, sans préjuger évidemment de ce que seront les CSRH dans l'avenir.

**L'avenir n'est malheureusement que trop prévisible : l'industrialisation de la gestion des personnels** va prendre toute sa dimension **déshumanisante** avec son déploiement au sein de la DGFIP, le nombre de ses implantations et la taille de ses effectifs. C'est le constat qui risque fort d'être vite vérifié. En effet, quelle pourra être la réactivité de cette nouvelle organisation ? Les événements RH sont une réalité de terrain d'abord connue par le seul chef de service : problème de pointage, arrêt maladie, départ en stage, remboursement de frais...

**Ce que ne révèlent pas les beaux schémas présentés par l'administration, ce sont la nécessité de saisies et validations multiples le long de la chaîne RH et les modalités de règlement des désaccords** (par exemple pour les frais de repas ou le kilométrage en matière de frais de déplacement) entre un agent et sa hiérarchie et/ou le CSRH.

Les fiches pratiques, « supports auto-porteurs contenant tous les éléments nécessaires à la compréhension et à l'accomplissement des tâches » demandées aux gestionnaires RH, leur formation, les pas-à-pas dans les modes opératoires pour l'utilisation de l'espace agent et de l'espace responsable dans SIRHIUS ne feront rien à l'affaire ! Nous allons bien assister demain à un **découpage de la fonction RH en conséquence à une rupture de la chaîne de gestion des « Ressources Humaines » qui s'accompagnera immanquablement d'une déshumanisation de la relation avec les agents qu'elle est d'abord censé servir !**





dénonce depuis l'origine la logique qui préside au développement des CSRH et plus généralement à la réorganisation de la fonc-

tion RH au sein des administrations des ministères économiques et financiers. Pour notre fédération, l'entreprise de normalisation des règles de gestion, avec le déploiement de l'outil SIRHIUS et ses contraintes techniques, ignore les besoins réels des agents et leurs attentes, excluant d'office tout ce qui n'est pas intégré dans la machine. Demain, la pression des suppressions d'emplois poursuivra ses dégâts et, là comme pour d'autres missions, l'industrialisation du travail aura pour effet de rendre caduque ou pour le moins de plus en plus difficile la prise en compte d'une réalité humaine plurielle parce qu'également personnelle. Tout ceci au nom de la sacro-sainte réduction des dépenses publiques... dépenses qui sont pour **Solidaires Finances** d'abord un investissement au service de la collectivité, y compris de celle des agents qui font vivre et croient dans le service public.

D'ores et déjà, et Bercy ne peut le nier, la mise en œuvre de SIRHIUS et de la nouvelle organisation nécessite un gros travail de fiabilisation des données dans la nouvelle application et de double saisie entre celle-ci et les anciennes applications. Ces pré-requis à toute bascule raisonnable doivent être accomplis par des agents qui apprennent ce qui est encore un nouvel outil pour la gestion RH à Bercy ; un outil qui nécessite des paliers correctifs et est loin d'être totalement déployé, puisque la DGFIP n'est pas encore entrée concrètement dans la nouvelle organisation. Dans ce contexte, les personnels sont soumis à de fortes tensions dans un calendrier qui n'est desserré que sous la contrainte technique et les risques trop élevés en particulier en matière de paie, la volonté politique demeurant de créer un outil de gestion prévisionnelle des emplois pour mieux réduire encore les moyens et la place du service public dans une logique de repli de l'action publique. Une politique qui, comme on le voit chaque jour (ou presque...), n'attend pas...



# ALERTE à BERCY !



Les 8 et 9 juillet 2015, **Solidaires Finances**, première fédération à Bercy, s'est réunie en commission exécutive fédérale. La situation des ministères économiques et financiers et de l'ensemble de leurs directions y a été examinée.

Le constat est affligeant et extrêmement inquiétant pour l'avenir. Les politiques de rigueur budgétaire s'accompagnent d'une accélération de la régression sociale et d'un recul sans précédent de l'action publique. Les victimes en sont les populations et les agents à qui ces politiques retirent les moyens d'exercer leurs missions. Pire, **ces politiques minent le service public, patrimoine de ceux qui n'en ont pas, quand elles ne bradent pas ses missions aux intérêts privés.**

**Solidaires Finances s'interroge fortement sur la place qu'occupent les ministères économiques et financiers au sein de l'action publique et sur le poids politique de leurs ministres.**

Manifestement, ils ne sont plus « au cœur de la République » : leurs missions ne sont plus jugées prioritaires et leurs agents sont sacrifiés et bafoués. Le pouvoir est de plus en plus concentré : Président de la République, Premier Ministre et préfets arrêtent le grand « chamboule-tout » de l'administration territoriale.

La parole même de nos ministres, ainsi que la portée de leurs engagements, sont sujets à caution, comme l'ont démontré un certain nombre de faits récents : le destin dilué de la DGCCRF, l'impact de la réforme territoriale sur l'organisation même de l'INSEE, la mise en place de la retenue à la source pour la DGFIP, l'expérimentation de la mutualisation des fonctions support en centrale où sont aussi attendues les décisions gouvernementales relatives à la revue des missions, le dossier des agents lésés lors du passage du B en A, la mise en place imposée du RIFSEEP dès le 1er janvier 2016 pour les corps administratifs de centrale...

Dès lors, les propos de nos ministres, se voulant rassurants sur la revue des missions et surtout quant aux impacts dans nos périmètres de la réforme territoriale, nous paraissent d'une valeur toute relative d'autant, notamment, que les fonctions supports vont, à minima, être regroupées.

La mise en péril de Bercy, dont l'aspect « forteresse » n'est plus qu'une tournure journalistique, continue de plus belle. **Les annonces budgétaires de l'automne pour 2016, on le sait déjà (550 millions d'euros d'économies budgétaires annoncées au lieu de 365 millions), et 2 568 suppressions d'emplois supplémentaires, vont aggraver la situation.**



# Mobilisation de rigueur



Aucune des directions - DGFIP, DGDDI, INSEE, DGCCRF, Industrie et Développement Durable, Administration Centrale (SG, DGE, DGT, DB, DAJ...) ... - n'est à l'abri d'une évolution très négative, voire funeste à terme pour certaines d'entre elles (c'est un véritable « carnage » qui se profile déjà à travers les plans plus ou moins cachés de la DGDDI). **A terme, c'est un autre État qui naîtrait, tant dans ses missions que dans son organisation territoriale.**

**Il nous appartient collectivement de tout mettre en œuvre pour inverser ces évolutions fatales** pour le service public. L'heure n'est pas aux faux semblants, alors que les fondements essentiels de la vie en société - au travers de ces services et ces missions de service public - sont attaqués.

Les temps changent : lors des dernières réunions institutionnelles, les fédérations syndicales des Finances et déjà les syndicats dans certaines directions ont refusé de banaliser la dégradation de la situation et boycotté ce simulacre de dialogue social.

La Commission Exécutive Fédérale de **Solidaires Finances** appelle à donner un élan bien plus fort à ce mouvement : nous n'avons plus grand chose à perdre et, par contre, beaucoup à gagner par une mobilisation croissante impulsée à tous les niveaux afin de contribuer au renforcement et à la convergence de l'action dans nos différents secteurs.

Déjà, chacun, chacune doit prendre conscience des attaques sur le devenir et le rôle de l'État. Chacun, chacune doit se faire son opinion. Chacun, chacune doit prendre toute sa place dans les mobilisations qui démarreront à l'automne.

Face à la gravité de la situation, **Solidaires Finances** continuera d'agir pour impulser un mouvement le plus unitaire possible. **Solidaires Finances et ses syndicats** initieront toutes actions - et sous toutes les formes possibles - avec toutes celles et tous ceux qui, ensemble, veulent bâtir un autre avenir que celui qui nous est promis.

**Ne nous y trompons pas, l'enjeu n'est pas corporatiste. C'est bel et bien un enjeu de société fondamental qui nous concerne toutes et tous, non seulement en tant qu'agent-e-s des ministères mais aussi en tant que citoyen-ne-s et usager-e-s de fait de nos différents services publics.**





Lutter et construire

Ensemble !



Solidaires Finances Boîte 29, 80 rue de Montreuil 75011 PARIS  
solidairesfinances@solidairesfinances.fr federation@solidairesfinances.fr www.solidairesfinances.fr  
Impression : Imprimerie KPIMPRESSON