



## **Compte rendu du GT RH du 14.02.2018**

### **" CSRH / FRHL / SOUS-DIR A"**

#### **Concentration maximum avec effectifs minimums**

Il aura fallu l'audit d'un cabinet privé pour que l'administration reconnaisse le sous-calibrage du service CSRH de Bordeaux. Un comble !!

Mais comme souvent, l'arbre cache la forêt et si on peut se féliciter d'un renfort en personnel à venir, malheureusement, les autres conclusions de cet audit et les décisions qui vont être prises dans les mois à venir nous laissent plus que perplexes...

#### **Un plan machiavélique :**

- Les effectifs du CSRH actuellement 95 en Effectif de Référence arriveront à 115 agents pour 2018 et 120 pour 2019.
- Parallèlement les effectifs des services de la DG et des FRHL interrégionaux vont diminuer de 20 agents ( ETPT ). En effet une partie des créations d'emploi au CSRH se font sur la base de redéploiement ( *le traditionnel "on déshabille l'un pour habiller l'autre"*).
- Toujours dans le même temps, des transferts de mission s'opéreront des FRHL et des services de la DG vers le CSRH ( transfert de mission correspondant à ces fameux 20 ETPT redéployés )
- Au final, à charge c'est seulement 5 réelles créations d'emplois pour le CSRH !

#### **L'analyse de la CFDT :**

- Le CSRH faisait déjà la pré-liquidation de la paie, il se verra dans les mois à venir attribuer des compétences accrues et faire la Gestion Administrative. Une fois de plus l'administration avance avec un enthousiasme béat qui nous inquiète. En fait il va y avoir un maintien du calibrage en effectifs à iso charge de travail. L'abondement en emploi correspond seulement à un transfert d'une charge de travail supplémentaire. Les transferts de charge de travail sont toujours calculés à minima et nous craignons une nouvelle fois que les agents du CSRH soient livrés à eux même.
- Pour les FRHL Interrégionaux, c'est une fois de plus la cure d'amaigrissement, même si la DG se défend de vouloir supprimer ces services. Une chose est sûre on va une fois de plus perdre énormément de la proximité

sur les questions RH et sur la paie. Il y a pourtant des sujets où cette proximité est nécessaire ( accident de service, maladie, retraite, anticipation des indus au niveau de la paie ).

La DG évoque de nouvelles missions avec une gouvernance RH dans les DI pilotée par les FRHL. Très bien. Mais avec quels moyens ?

- Pour les services de la DG et notamment de la sous-direction A c'est encore l'inconnu. Une vraie inquiétude pour la CFDT sachant que ces services sont déjà sous pression. La réforme ambition DG, les transferts de charges (dont on ne connaît pas la réelle efficacité), sont des données dont on a du mal à mesurer le réel impact sur les conditions de travail à venir des agents.

### **Une informatique poussive avec peu de marge de progression :**

SIRHIUS pose des problèmes de lenteur qui sont en cours d'expertise et d'amélioration mais, dicit la DG, ce défaut est dans son ADN et ce ne sera jamais une Ferrari !

La CFDT fait remarquer que ce logiciel ( non développé par la Douane ) a plus de 10 ans et qu'il est temps de se rendre compte de sa lenteur et de prendre des mesures.

### **Des nouveaux outils :**

- Afin d'améliorer le travail des gestionnaires RH locaux, de multiples requêtes sont ou seront intégrées au système afin de pouvoir accéder à des données nombreuses et répétitives.
- Des guides agents et chef de services seront diffusés sous forme de livrets d'une quinzaine de pages qui donneront des informations sur les différentes étapes de la carrière des agents et le moyen de faire les démarches.
- Un guide de procédure est en cours d'écriture afin de déterminer le rôle de chaque intervenant RH. Il reprend 74 process ( 300 pages ) . Il sera mis en ligne début mars 2018. Il sera accompagné d'un tour de France des FRHL.

### **Télétravail :**

Actuellement le DI de Bordeaux refuse systématiquement les demandes de télétravail pour les collègues du CSRH. Les arguments avancés : application informatique non "téléportable", besoin d'échanger entre les équipes, documentation non dématérialisée ...L'ensemble des OS ont demandé que des progrès soient fait dans ce domaine pour que dans un avenir proche le télétravail soit possible.

L'administration déclare ne pas fermer la porte, mais ne donne pour autant aucune garantie sur le fond ni sur les délais.

### **En conclusion :**

Les nuages ne se lèvent pas sur la RH de la DGDDI, les mêmes mots produisant les mêmes effets. L'hyper-centralisation ne va pas améliorer le service rendu aux agents. Pire, elle met en difficulté ceux qui ont la lourde charge de porter à bout de bras cette mission, avec des outils inadaptés et des effectifs restreints.

La DG s'est engagée à un point d'étape en 2019.