Comité de suivi Centres de Gestion Financière (CGF) du 21 juin 2023

Paris, le 18 juillet 2023

L'UNSA était représentée par Virginie Perin et Aurélien Poulot.

La circulaire du Premier Ministre n° 6251/SG du 10 mars 2021 a entériné la généralisation du mode CGF à compter de 2023.

Le décret relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP) modifié le 24 septembre 2018 a autorisé la mise en place des CGF à titre expérimental et au 1er janvier 2023, il pérennise le CGF comme modèle classique d'organisation de la chaîne financière.

Le CGF rassemble des compétences du comptable et, par délégation, de l'ordonnateur pour traiter les actes sur la totalité de la chaîne de la dépense.

La mise en place d'un CGF repose sur une comitologie articulée autour :

- d'un COPIL national
- de travaux menés localement (ateliers et COPIL).

Les prochains COPIL seront début juillet et à la rentrée selon la vague de déploiement des CGF : deuxième vague d'ici la fin d'année 2023 (Ile de France et PACA) puis la suite en 2024 (Bretagne, Centre Val de Loire, AURA, Nouvelle Aquitaine, Occitanie et Normandie).

Le sujet RH est prégnant dans le déploiement de ces nouvelles structures afin de délimiter le plus en amont possible le périmètre, analyser les missions, identifier les situations particulières.

Pour les organisations syndicales, il reste beaucoup de questions en suspens :

- quels effectifs sont concernés par les futures vagues?
- combien d'agents ne suivent pas ?
- combien de situations particulières ?
- quelle option de droit de retour selon PNA et détachement ?
- quid de l'arrêté de restructuration ?
- Grand Est avec situation transitoire via 3DS et multi-sites pour combien de temps ?
- détachement ou MAD ?
- emplacements géographiques importants à connaître.
- modalités de transfert des effectifs et conséquences indemnitaires ?

L'UNSA informe que l'organigramme en Pays de Loire a été connu en février-mars pour une création au 1er mai, avec l'oubli de postes de référents de proximité. Le temps de positionnement des agents étaient non indiqués et ils n'ont eu que 10 jours pour se positionner. Il est regrettable qu'aucun bilan préalable du fonctionnement des CGF tiré des premières régions pilotes n'ai été réalisé.

Pour l'administration, la DGFIP ne souhaite pas le multi-site, mais plutôt faire plusieurs CGF Bloc 2 sur chaque site.

Pour le Grand-Est sur Metz : pilotage local au plus près des réalités, maintien du CPCM transitoire, choix destiné à répondre aux enjeux du moment autour du transfert ou non de la gestion des routes aux collectivités. Cela donne du temps pour mener à bien les réformes dans les meilleures conditions pour les agents. Rien ne s'oppose par principe à la création d'un CGF à Metz, selon les négociations avec les collectivités. C'est pour prévenir des difficultés et se donner des cartes.

Les DOM : relèvent du Ministère de l'Intérieur et des Outre-Mer. A ce stade, il n'y a pas de généralisation des CGF en Outre-Mer.

Pour l'administration, le cadre RH est déjà défini ; c'est une mise à disposition des agents dans un premier temps puis soit affectation en PNA sans limitation de durée, soit détachement dans corps d'emploi de DGFIP ou CIGEM pour les attachés. Les conditions de rémunération sont selon la situation des régimes indemnitaires de chaque agent. A ce jour, 6 régions possèdent un arrêté, les autres doivent suivre.

Les OS rappellent que les agents ont besoin de fiches financières pour se positionner et ne l'ont pas encore en Normandie. Pour les vagues à venir, il y a encore trop d'imprécisions et les agents restent dans le flou, que ce soit au niveau indemnitaire mais aussi sur le positionnement dans l'organigramme.

Pour l'UNSA, l'aspect humain doit être pris en considération ; c'est primordial mais le sujet des pertes de compétence n'est pas pris en compte. Les agents sont souvent démotivés. Il est important de travailler le plus en amont possible les différents sujets et les questions posées pour réussir au mieux l'implantation de ces nouvelles structures.

L'administration affirme que le document de cadrage DGFIP arrive bientôt. Elle veillera au respect des droits des agents. Sur la cotation, pas de cotation à la DGFIP ; c'est un système ancien sans RIFSEEP, plus favorable dans beaucoup de cas mais pas toujours d'où un dispositif de maintien dans certains cas. La PNA est négociée avec la DGFIP car plus facile pour la rémunération des agents qui pourront ou non la choisir. Cependant, il existe quelques cas où la rémunération en DGFIP serait moins avantageuse, mais les échelons défilent vite à la DGFIP.

Pour le droit de retour : si la Mise à Disposition est finie, il y a retour au Ministère. Si PNA ou détachement, retour sur un poste existant et vacant.

Concernant les RPS : le MTECT est fortement attentif, avec une communication continue aux agents sur étapes du dispositif pour prévenir l'apparition de RPS. Le RAPS est aussi mobilisé côté MASA.

Pour les quotas RIFSEEP : ça n'existe pas, le reclassement des agents se fait dans le régime DGFIP ; il est indépendant de la cotation RIFSEEP.

La loi 3DS implique des réponses qui ne viennent pas tout de suite. La difficulté est comprise par l'administration, la volonté est de ne pas faire partir les agents car nous avons besoin de compétences.