

Comité de suivi ONP

Encore trop d'incertitudes pour les personnels !

Après l'annonce du fiasco de la construction du SI Paye à l'ONP, les fédérations ont exigé la mise en place d'un comité de suivi afin d'être informé non seulement des nouvelles missions de l'opérateur (qui devrait prochainement changer d'appellation), mais également de l'accompagnement des agents impactés par cette décision.

L'abandon de ce projet devrait à terme ramener les effectifs parisiens de 205 à 140.

Les nouvelles missions

Face au silence de l'administration pendant plus d'un mois, les fédérations ont demandé et obtenu au CTM du 30 avril, qu'une première réunion se tienne pour faire un point d'étape, sans attendre la fin mai, date prévue du premier comité de suivi.

Cette réunion s'est tenue le 5 mai et a permis à la directrice de l'ONP de présenter les cinq nouvelles missions de l'ONP :

- Contribuer à mettre en place les SI RH dans les ministères, à fiabiliser les centres de compétence HRA (progiciel), poursuivre la fiabilisation des données et règles de gestion RH,
- Automatiser la connexion à l'application PAY existante, développer des modules de pré-liquidation pour les ministères qui en sont dépourvus,
- Concevoir et mettre en œuvre un outil de pilotage de la masse salariale,
- Coordonner les efforts des ministères pour la connexion entre les SI RH et les outils existants,
- Contribuer à la simplification et à la mutualisation des processus de gestion administrative.

Ces missions sont une réorientation de la feuille de route de l'ONP, mais pas un changement d'objectif à plus long terme. Pour **FO Finances**, elles sont dans la droite ligne de la politique des contraintes budgétaires, imposée par le Gouvernement, dont la mise en œuvre d'un outil de pilotage de la masse salariale est le plus bel exemple.

A partir de ces nouvelles missions, un décret est en cours d'élaboration sur la nouvelle organisation du Service à Compétence Nationale et doit être validé à un prochain Comité Technique (ministériel ou d'administration centrale).

Sur l'avenir du site du centre d'exploitation de Rennes, la DGFIP a annoncé qu'il n'y aurait pas de remise en cause de l'organisation actuelle. A terme, de nouveaux projets seront développés sur ce site et d'autres en cours de développement dans d'autres DISIC (Versailles, Lyon) y seront transférés.

Tous les bouleversements de ces derniers mois, qui suivent une très longue période de pression maximale, ont des conséquences sur la santé des agents et **FO Finances** a attiré l'attention sur les risques psychosociaux que génèrent la situation actuelle.

L'engagement de garantir un poste pour chaque agent, soit au sein de l'ONP, soit au sein du ministère a été réitéré. Tout un panel d'actions a été mis en place pour répondre à cette exigence.

Le comité de suivi s'est réuni pour la première fois le 26 mai. Il est à noter la déplorable absence des chefs de service de la DGFIP en charge de ce dossier, considérant sans doute que leurs réponses sur le devenir de l'ESI de Rennes le 5 mai a clos l'affaire. A l'évidence il n'en est rien, au vu du nombre d'agents de la DGFIP, détachés à l'ONP à Paris, toujours en recherche d'affectation.

Situation des personnels

Ce comité de suivi a permis de faire un point précis sur la situation des personnels.

Sur les 205 agents affectés à l'ONP au 1^{er} mars, 37 ont trouvé un reclassement (pour certains avec effet qu'au 1^{er} septembre).

109 agents ont leurs missions qui demeurent et donc l'emploi est maintenu.

Sur les 59 qui demeurent en recherche d'affectation, 48 ont leur poste supprimé et 11 sont sur des fonctions considérées en sureffectifs au regard du nouveau plan de charge de l'ONP et de ses nouvelles missions.

En parallèle, une quarantaine de fiches de poste a été élaboré à l'ONP sur lesquelles ces agents peuvent se positionner.

La directrice de l'ONP reçoit individuellement tous les agents concernés pour connaître leur souhait et leur demande.

Pour **FO Finances**, la situation des 59 agents recensés, titulaires ou contractuels, est une priorité sociale.

Les engagements ministériels pris en mars doivent être tenus et la solution la plus adaptée doit leur être présentée dans les plus brefs délais.

Ces agents sont les victimes et non les responsables de l'arrêt de l'ONP.

Les agents inscrits à des formations avant l'annonce de la fin du SI Paye pourront les effectuer.

Un nouveau plan de formation est en cours d'élaboration.

Sur le maintien des droits et garanties des agents, en particulier sur le Régime indemnitaire, et en l'absence de la DGFIP, la directrice adjointe en charge des ressources humaines au Secrétariat Général n'a pu qu'avec prudence affirmer « *que la garantie de rémunération serait actée pour combler le différentiel entre le RIG de l'administration centrale et celui des services déconcentrés mais pas de façon systématique* ».

Cette réponse, pour le moins sujette à toute interprétation nécessite pour **FO Finances**, une clarification des plus urgentes, pour qu'aucun agent ne subisse la double peine de la restructuration et de la baisse de sa rémunération.

Coût de l'arrêt du SI Paye

Pour le SCN de l'ONP, le coût est de 290M€, frais de personnel inclus. Pour la directrice de l'ONP, une partie de ce budget n'est pas perdue puisque certains travaux perdurent comme le SIRH et d'autres seront utilisés au travers de la mise en œuvre des nouvelles missions.

Par contre, il ne fut pas possible de connaître le coût des budgets de l'ensemble des ministères affectés au SI Paye et le secret perdure sur le montant des dédits qui devront être réglés aux prestataires, qui contrairement à ce qui a été annoncé dans un premier temps existent bel et bien.

Au global, l'arrêt du SI Paye à l'ONP devrait se situer dans l'estimation que **FO Finances** a annoncé dès le 7 mars, à savoir 1Mds d'€!

Un prochain comité de suivi devrait se réunir avant la fin juin.

**59 agents
demeurent
en recherche
d'affectation**

RETROUVEZ TOUTE
L'ACTUALITÉ
DE LA FEDERATION :

<http://www.financesfo.fr/>