

Deuxième comité de suivi Centre de Gestion Financière (CGF) : un bilan variable suivant les régions.

Pour rappel, la circulaire du 1er ministre n°6251/64 du 10/03/2022 a entériné la généralisation du mode d'organisation par centre de gestion financière après une expérimentation dans 2 régions. Le Centre de Gestion Financière rassemble les compétences du comptable et par délégation de l'ordonnateur pour traiter les actes sur la totalité de la chaîne de la dépense. Pour le déploiement, un comité de pilotage a été formé avec le ministère de l'écologie, le MASA, la DGFIP et l'échelon régional DREAL et DRAAF.

Le deuxième comité de suivi du 16 novembre 2023 était présidé par **Caroline Tranchant, Cheffe de service du pilotage des moyens et réseaux RH du Ministère de l'écologie.**

Pour la **CFDT** étaient présents **Benoit Vigreux, Frédéric Laloy, Bernadette Gueguen.**

Les organisations syndicales ont reçu en amont l'état d'avancement de la mise en œuvre des centres de gestion financière, un calendrier de déploiement et une note relative

aux garanties apportées aux agents concernés par le transfert détaillant le dispositif financier d'accompagnement.

Le calendrier :

- **1ère vague** (projets pilotes) :
 - Région Hauts-de-France – CGF B2 de Lille au 1er avril 2022
 - Région Bourgogne-Franche-Comté – CGF B2 de Besançon au 1er avril 2023
- **2ème vague** (2023) :
 - Région Pays de la Loire – CGF B2 de Nantes au 1er mai 2023
 - Région Grand Est (situation du site de Metz à l'étude) :
 - CGF B2 de Châlons-en-Champagne au 1er juin 2023
 - CGF B2 de Strasbourg au 1er juin 2023
 - Région Île-de-France – CGF B2 de Créteil au 1er juin 2023
 - Région PACA – CGF B2 de Marseille au 18 septembre 2023

Concernant la première vague le bilan est mitigé. Cela se passe plutôt bien sur certains sites beaucoup moins bien dans d'autres. Un manque d'accompagnement RH est déploré. Certains agents risquent de subir à terme des pertes de salaires. La

conception de la hiérarchie est différente entre nos ministères, ce qui conduit certains agents de catégorie B expérimentés et précédemment en charge d'encadrement à ne plus être autorisés à exercer la fonction d'encadrement.

La CFDT recommande de s'appuyer sur l'expérience des sites où cela a bien fonctionné pour porter des revendications. N'hésitez pas à [nous contacter](#) à cet effet.

Dans certaines régions, le manque de visibilité et de perspectives pour les agents amène les titulaires à faire mobilité. Les contractuels actuels quittent les CPCV dès qu'ils ont une meilleure offre par manque d'attractivité sur les contrats. Le défaut dans le maintien des compétences conduit à du temps passé sur le recrutement, la formation et l'encadrement de contractuels, ce qui complique la gestion en DRAAF-DREAL.

Le calendrier (suite) :

- **3ème vague** (cible 1er avril 2024) :
 - Région Bretagne – CGF B2 de Rennes (fermeture du site de Quimper)
 - Région Nouvelle Aquitaine (fermeture du site de Poitiers) :
 - CGF B2 de Bordeaux
 - CGF B2 de Limoges

- Région Centre-Val de Loire – CGF B2 d'Orléans
- **4ème vague** (cible 1er mai 2024 ou 1er juin 2024) :
 - Région Occitanie – CGF B2 de Toulouse (traitement des Recettes Non Fiscales / mission d'appui aux Services Prescripteurs à Montpellier)
 - Région Auvergne-Rhône-Alpes :
 - CGF B2 de Lyon
 - CGF B2 de Clermont-Ferrand
 - Région Normandie – CGF B2 de Caen et Rouen :
 - CGF B2 de Rouen
 - CGF B2 de Caen
 - En 2024 – Région Grand Est – situation du CPCM « spécialisé » de Metz

Le timing de la quatrième vague est encore incertain car il se réalisera en fonction du déploiement de la nouvelle version de SAP/Chorus prévue pour mai 2024.

Concernant les 3ème et 4ème vagues, les organisations syndicales ont dans leur ensemble fait le même constat sur le terrain : les agents n'ont pas encore les éléments pour se positionner ; pas de fiche financière, pas d'accompagnement RH et parfois des échos de fermeture de site. Cela entraîne de la démotivation voire des cas de dépression.

Suite à la question de la CFDT concernant le retour d'expérience des IGAP's en charge de l'accompagnement des agents sur cette réforme, l'IGAP's référente CPCM/CGF Madame

Huguette Thien-Aubert a précisé les points suivants :

- Le constat fait montre une situation globalement très variable.
- Le réseau des IGAPS est mobilisé sur le sujet et rappelle que les agents peuvent prendre rendez-vous auprès de l'IGAPS de leur structure ou de l'IGAP's référente CPCM/CGF.
- Il y a des retours favorables pour les agents en poste : le réseau des IGAPS est mobilisé sur la gestion des irritants (versement des indemnités, Transmission des arrêtés de restructuration).

Madame Thien-Aubert souligne l'importance de l'apport de la note sur les éléments de cadrage RH.

Mme Tranchant indique que le responsable du service des Hauts-de France apporte son expérience et son aide à la préparation du transfert dans les autres régions. Par ailleurs, des postes en DRAAF-DREAL resteront pour assurer la mission de liaison entre les services prescripteurs et le CGF, même si actuellement ce rôle ne semble pas pleinement reconnu par le CGF.

Les organisations syndicales reconnaissent l'intérêt de la note RH CGF et de son annexe, signée le 27/09/2023 et rédigée sous la forme d'un cadre commun MTE-MASA, mais constatent qu'il s'agit un mémento faisant la synthèse des informations

connues. Il y manque la mention du droit au retour pour les agents mis à disposition. Madame Tranchant a rappelé que les agents mis à disposition restent des agents MASA ou MTE et donc ont droit au retour. Vos représentants demandent que soit clairement écrit que l'ensemble des garanties est ouvert sur l'ensemble des postes.

La CFDT déplore que ce document apportant des éléments aux agents soit diffusé si tardivement. Fallait-il attendre la troisième et quatrième vague pour que les choses soient cadrées d'un point de vu RH ?

De plus, la diffusion aux agents de la note n'a visiblement pas été faite : la CFDT a demandé qu'un rappel aux directions régionales soit fait pour la diffusion de cette note. La CFDT tiendra son rôle de relai d'information.

La note précise le transfert par mise à disposition pendant 1 an, avec maintien du niveau de rémunération. Ensuite l'agent choisit le détachement ou l'intégration ou le retour à l'administration d'origine.

Parmi les freins concernant le positionnement des agents, on trouve :

- la perte de pouvoir d'achat consécutive aux dépenses supplémentaires générées pour l'agent : frais de déplacement (nouveau site parfois plus éloigné), absence

- de télétravail les premières semaines, changement d'organisation personnelle,
- la crainte d'être oublié dans la gestion RH par l'administration d'origine.
 - ne pas pouvoir faire reconnaître les compétences d'encadrement pour les agents de catégorie B.
 - Le doute sur la pérennité de certains sites, tel celui de Poitiers : La CFDT a évoqué la situation du site de Caen. Certains sites ont été récemment fermés ou prévoient de l'être. Ces décisions sont prises en local par la DGFIP, au motif qu'il serait difficile de maintenir des sites de moins de 10 agents pour des questions de viabilité et de maintenir un comptable assignataire sur place.

La question de l'attractivité des postes de contractuels en CPCM, jusqu'au transfert en CGF puis au sein des CGF et notamment pour les catégories C, a été abordée par la CFDT : au regard des compétences, il serait opportun d'opérer une bascule en catégorie B à l'occasion des renouvellements de contrat et, d'une manière générale, de rendre les contrats des contractuels plus attractifs.

La question du télétravail a été également soulevée : il est précisé qu'il n'y pas d'interdiction mais seulement une demande de ne pas faire de télétravail pendant quelques semaines au démarrage d'activité. Ce sujet doit être vu en amont avec la DDFIP d'accueil. La CFDT encourage les agents à

prendre le temps d'une concertation pour porter ensemble leurs revendications communes. Par exemple les agents en pays de Loire sont parvenus à obtenir un jour de télétravail dès leur arrivée en faisant pression sur le SG de la DRAAF qui a fait le lien avec la DGFIP.

La question du délai de fourniture de la fiche financière est posée : pour la CFDT, ne pas donner l'information et les éléments permettant au agents de se positionner avec clarté en temps voulu à l'occasion de cette réorganisation n'est pas acceptable. Les agents sont volontaires, mais encore faudrait-il favoriser le positionnement des agents par des processus, avec un encadrement RH bien défini à l'avance, notamment pour préserver les compétences.

La CFDT demande des garanties dans la publication des arrêtés de restructuration sans délai, dès élaboration et signature. Il ressort de ce comité de suivi des disparités selon les régions concernant l'accès des agents à l'information et concernant la mise en œuvre de l'accompagnement RH. Les organisations syndicales ont fait remonter les difficultés sur l'ensemble des régions.

Vous trouverez en pièces jointes [la note](#) et [le diaporama de la présentation](#).

[Nous restons à votre écoute.](#)



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF