

DOSSIER DE PRÉSENTATION

CRÉATION D'UN CGF (CENTRE DE GESTION FINANCIÈRE)

1. LA DESCRIPTION DU PROJET

1.1 PRÉSENTATION DU PROJET

Cf. Document CTL point 3 : Extension de l'expérimentation d'un rapprochement CSP/SFACT : le centre de gestion financière (CGF) du Bloc 3

1.2 LES EFFECTIFS CONCERNÉS

Les effectifs concernés par cette réorganisation sont présentés ci-après.

NB : Cette expérimentation n'emporte pas de modification du tableau des emplois au titre de l'année 2021.

Effectif cible du CGF au 1/04/2021					
	A+	A	B	C	Total
CSP	1		5	8	14
SFACT			3	4	7
DIRECTION		1			1
Total	1	1	8	12	22

2. LA CONDUITE DU PROJET

2.1 LE PILOTAGE DU PROJET

Le pilotage du projet

Le pilotage opérationnel est assuré par Géraldine BAZIN en qualité de responsable de la division et Franck MEMBRIBE en qualité d'adjoint et de référent local.

La programmation et le suivi des travaux sont réalisés par la division Immobilier – Conditions de travail (DICT), l'installation des agents impliquera la division Budget – Informatique – Logistique (BIL).

Le calendrier du projet

L'état d'avancement du projet	Présentation du projet aux responsables des services concernés	Plusieurs réunions depuis le 19/02/2020
	Présentation des plans au futur responsable	28/10/2020
	Présentation du projet et des plans aux agents concernés	Janvier 2021
Les étapes à venir	Groupe de travail CHS-CT (le cas échéant)	
	CHS-CT	
	Comité technique local	08/01/2021
	Travaux	1 ^{er} trimestre 2021
	Installation des agents	Début janvier 2021 pour le CSP. 1 ^{er} avril 2021 pour les 7 agents du SFACT

2.2 LA COMMUNICATION AUTOUR DU PROJET

Après des personnels concernés	Individuellement au cours de l'entretien professionnel (février/mars 2020) et par courriel collectif du référent local le 04/06/2020 pour les personnels du SFACT. Oralement par la responsable du CSP Bloc 3 pour ses agents. En raison de la crise sanitaire, aucune réunion en présentiel n'a pu être organisée.
Après des instances du dialogue social	Information des représentants du personnel lors du CTL du 15/09/2020

2.3 LA PARTICIPATION DES AGENTS

Le projet et la première version des plans de réinstallation seront présentés aux agents courant janvier 2021.

2.4 LA MOBILISATION DE RESSOURCES SPÉCIFIQUES

NEANT

3. CONSÉQUENCES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1 LE TRAVAIL RÉEL

→ Conséquences sur l'organisation du travail

Description des modifications dans l'exercice du travail réel¹

Le CGF constitue l'opportunité de poursuivre la simplification et la modernisation de la chaîne de la dépense par :

- une amélioration du service rendu aux services prescripteurs et aux fournisseurs qui ont désormais un interlocuteur unique depuis la création de l'engagement juridique (EJ) jusqu'à la validation de la demande de paiement (DP) dans Chorus. Les CGF peuvent également jouer un rôle de conseil auprès des services prescripteurs grâce à la combinaison des compétences d'ordonnateur par délégation et de comptable public ;
- une fluidification de la chaîne de la dépense en supprimant les contrôles redondants entre l'ordonnateur et le comptable public et en repositionnant certains contrôles en amont du traitement de la facture, permettant ainsi d'anticiper de potentielles difficultés de mise en paiement d'un acte (modélisation inadaptée d'un EJ ou manque de pièces justificatives) ;
- un enrichissement des missions des agents chargés de la gestion des actes, lesquels bénéficient d'une vision globale de la chaîne de la dépense, en traitant un dossier de bout en bout.

Ouverture au public

Service	Conditions actuelles	Conditions après réorganisation
CSP BLOC 3	NÉANT	SANS OBJET
SFACT	NÉANT	

Durée et horaires de travail

Service	Conditions actuelles	Conditions après réorganisation
CSP BLOC 3	HORAIRES VARIABLES	SANS CHANGEMENT
SFACT	HORAIRES VARIABLES	

¹ Description des évolutions du process de travail, de la nature des activités et des évolutions de compétence requises. Mention, le cas échéant, d'un changement dans la chaîne hiérarchique ou d'une nouvelle sectorisation.

→ **Conséquences sur l'environnement et le cadre de vie des agents**

Conditions de restauration

Service	Conditions actuelles	Conditions après réorganisation
CSP BLOC 3	RESTAURANT ADM PRADO/BORDE/LIANDIER	SANS CHANGEMENT
SFACT	RESTAURANT ADM PRADO/BORDE/LIANDIER	

Parking

Service	Conditions actuelles	Conditions après réorganisation
CSP BLOC 3	16, RUE BORDE	ÉQUIVALENTES
SFACT	46, RUE LIANDIER	

Modification du trajet domicile-travail

TABLEAU DES PRINCIPALES DISTANCES KILOMÉTRIQUES SANS OBJET

IMPACT SUR LES TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL

Service	Distance kilométrique entre la résidence familiale et la nouvelle résidence administrative		
	Éloignement	Rapprochement	Sans changement significatif (< 1 km)

SOLUTIONS DE MOBILITÉ

Parcours	Véhicule personnel	Transports en commun

3.2 LES AMBIANCES PHYSIQUES DE TRAVAIL²

Installation de l'ensemble du service au troisième étage de l'immeuble situé au 46, rue Liandier.

3.3 LE MOBILIER, LES OUTILS ET ÉQUIPEMENTS³

Mobilier déjà installé sur place.

4. L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ DES AGENTS

Agents concernés par la réorganisation (situation projetée à la date de la réorganisation)					
	A+	A	B	C	Total
	1	1	8	12	22
Total	1	1	8	12	22

Les effectifs à la date de la réorganisation constituent une projection qui prend en compte uniquement les évolutions de personnel certaines :

- (détail non nominatif des départs certains)

4.1 LE DISPOSITIF DE FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation demeure un enjeu essentiel pour la réussite de l'expérimentation. C'est pourquoi un parcours de formation spécifique et dédié au CGF a été élaboré par l'administration centrale, en partenariat avec les services expérimentateurs. En outre, les modules de formation ont été ajustés en fonction du retour effectué par les agents qui ont rejoint un CGF. Ce parcours est dorénavant codifié par l'ENFiP afin d'améliorer la logistique, le suivi et la visibilité de ces formations.

D'une durée de sept jours, ce parcours comporte à la fois un tronc commun, essentiel afin que les agents puissent se connaître, échanger et constituer un collectif de travail, et une partie spécifique EJ ou DP afin de tenir compte de leurs besoins.

Les formations seront dispensées à compter du premier trimestre 2021.

Comme pour les autres expérimentations, le travail d'appropriation des nouvelles tâches se réalisera progressivement au début par la constitution de binômes, puis par une validation croisée en fonction des enjeux et des actes.

2 Sont évoquées les conséquences éventuelles notables sur les ambiances physiques de travail (lumineuse, sonore et thermique).

3 Sont évoqués les nouveaux outils, périphériques informatiques, logiciels, mobilier, équipements spécifiques, etc...

4.2 L'ACCOMPAGNEMENT RH INDIVIDUALISÉ

NÉANT

4.3 LA PRISE EN COMPTE DE SITUATION SOCIALE PARTICULIÈRE

NÉANT

ANNEXES

1	Plans existants et projetés
2	DUERP et PAP
3	Dossier technique amiante
4	Le cas échéant, analyse ou avis des acteurs de prévention (médecin de prévention, ISST)

Dossier de présentation actualisé au 15/12/2020