



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

CRÉATION DES CENTRES DE GESTION FINANCIÈRE (CGF)

COMITÉ DE SUIVI AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES – 21 JUIN 2023

Mise en œuvre des CGF et manœuvre RH associée

Présentation

- La circulaire du 1^{er} ministre n° 6251/SG du 10/03/21 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.
- **Au 1^{er} janvier 2023, le décret GBCP 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)

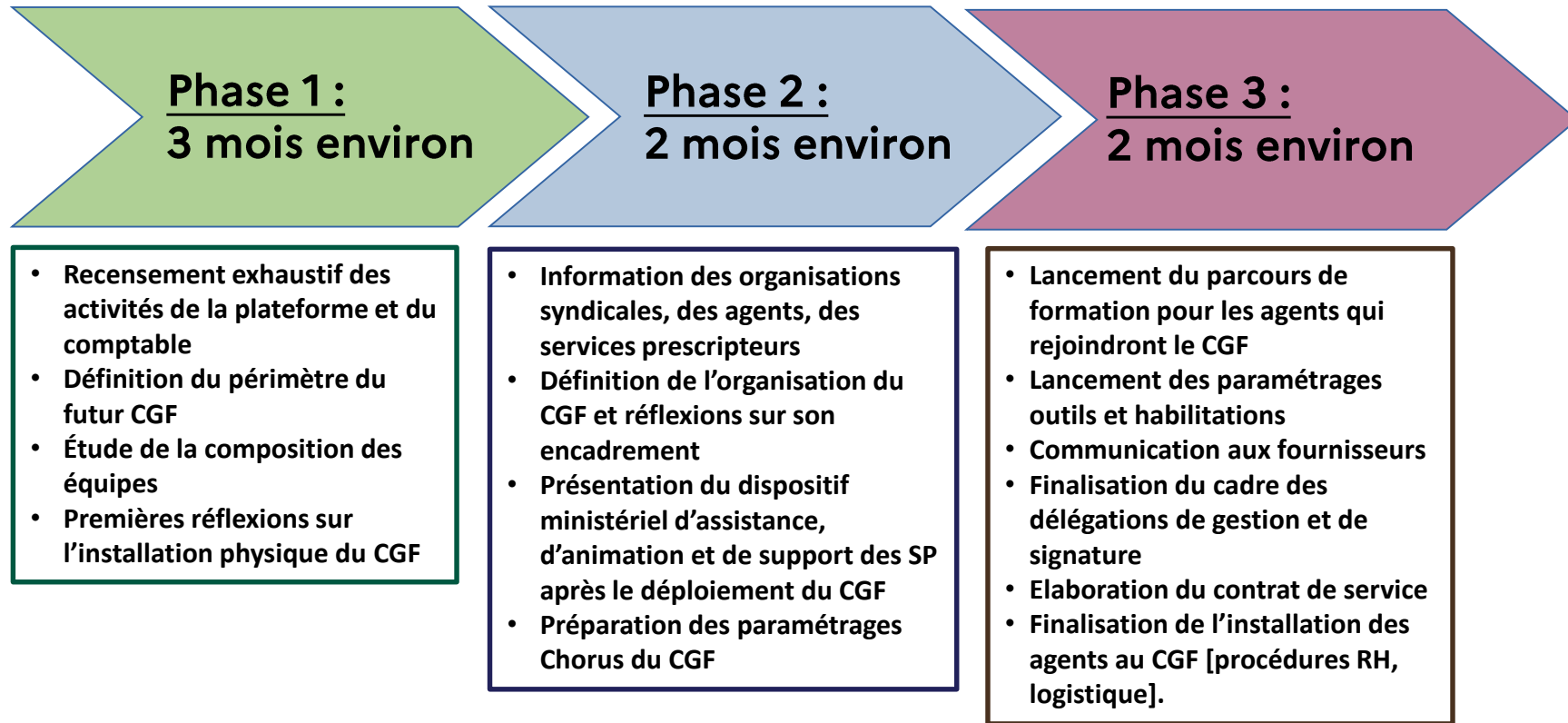
Comité de pilotage national de déploiement des CGF du bloc 2

- ❖ Composition et calendrier des réunions
 - MTECT et MASA, dans leurs composantes affaires financières et ressources humaines
 - DGFIP, dans ses composantes affaires financières et ressources humaines
 - DREAL et DRAAF, également représentées
 - 3 Copil : 24/11/2022, 26/01/2023, 03/07/2023 et prochain en septembre/octobre 2023

Un processus préparatoire structuré et concerté localement

- ❖ Très en amont de la création de chaque CGF, des ateliers réguliers réunissant la DGFIP, la DRAAF et la DREAL concernées, la DGFIP, les directions financières et les directions des ressources humaines, ont pour objectif de :
 - Délimiter le périmètre des missions du CGF à partir de l'analyse des activités du CPCM : missions du socle ayant vocation à être transférées au CGF (exécution des dépenses ou des recettes du B2), missions de liaison et d'interface restant en DREAL/DRAAF, missions de performance (pilotage global de la chaîne de la dépense réalisé dans certains CPCM).
 - En fonction de l'analyse fine des missions, identifier les agents ayant vocation à rejoindre le CGF et arrêter le dimensionnement de l'équipe : effectif-cible
 - Identifier les situations RH particulières : fonctionnaires stagiaires, contractuels sous CDD, agents en détachement, postes vacants
- ❖ Un Copil local vient conclure chaque phase préparatoire par une validation des travaux réalisés en ateliers.

Travaux métiers préparatoires à la mise en œuvre d'un CGF



Chaque phase est clôturée par un COPIL local.

Calendrier validé

❖ 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 - CGF B2 de Strasbourg et de Châlons-en-Champagne au 1er juin 2023 (maintien d'un CPCM « spécialisé » à Metz en lien avec l'impact Loi 3DS)
- Région Île-de-France - CGF B2 de Créteil au 1er juin 2023
- Région PACA - CGF B2 de Marseille au 18 septembre 2023

Calendrier et implantations prévisionnels (2/2)

❖ 3ème vague (2024)

- Région Bretagne – CGF B2 de Rennes au 1er avril 2024
- Région Centre-Val de Loire – CGF B2 d'Orléans au 1er avril 2024

❖ 4ème vague (2024) :

- Région Auvergne-Rhône-Alpes - CGF B2 de Lyon et Clermont-Ferrand au 1er mai ou 1er juin 2024
- Région Nouvelle Aquitaine - CGF B2 de Bordeaux et Limoges au 1er mai ou 1er juin 2024
- Région Occitanie - CGF B2 de Toulouse et Montpellier au 1er mai ou 1er juin 2024
- Région Normandie - CGF B2 de Rouen et Caen – 2^{ème} semestre 2024

Cadre de la manœuvre RH

Le cadre RH de la réforme CGF s'appuie sur des principes uniformément appliqués :

- ❖ **L'information continue des agents** sur les étapes du transfert et sur les garanties auxquelles ils ont droit, pour rappel :
 - Le principe du volontariat
 - La garantie du maintien de la rémunération
 - Les conditions d'accueil
 - L'éligibilité aux dispositifs de restructuration
- ❖ **Une comitologie locale et nationale**
- ❖ **Un dialogue social** organisé au niveau national et local
 - Réunions du comité de suivi associant les représentants des organisations syndicales
 - Présentation des organisations cibles et des fiches de poste au CSA de chaque direction régionale

Un document de cadrage RH en cours de finalisation

- ❖ Objectifs de la démarche spécifique au bloc 2 :
 - Permettre une prise en compte similaire de l'ensemble des agents des CPCPM (qu'ils soient de statut MASA ou MTECT) et quelle que soit leur direction de rattachement (DREAL ou DRAAF)
 - Compléter le guide RH de la DGFIP
 - Clarifier le traitement des situations particulières et consolider les derniers arbitrages RH entre MASA/MTECT et DGFIP ;
 - Apporter un appui méthodologique :
 - aux directions qui portent la mise en œuvre de la réforme
 - aux agents pour encadrer leur démarche d'affectation au sein des CGF et leur donner de la lisibilité sur les étapes du processus

Un document de cadrage RH en cours de finalisation

- Le document s'articule autour de **trois axes**
 - Cadre général de la manœuvre RH et rappel des principes de mise en œuvre :
 - Volontariat ;
 - Affectation par étape, adaptée au cadre statutaire (MAD, stagiaires, contractuels...) ;
 - Séquençage et modalités opérationnelles de la procédure de transfert :
 - Phase préalable à la création du CGF ;
 - Phase de mise à disposition ;
 - Exercice du « droit d'option » et intégration à la DGFIP ;
 - Arrêtés de restructuration et garanties apportées aux agents :
 - Dispositifs financiers ;
 - Dispositifs d'accompagnement individualisés ;
- Il met en avant :
 - Le rôle central des SG DREAL/DRAAF dans l'organisation des échanges avec les agents et avec les administrations centrales ;
 - Le rôle de pilote de la procédure confié au MTECT pour les CPCM « bleus » et au MASA pour les « verts » ;
 - La formalisation des procédures permettant d'unifier l'ensemble des démarches

Etat d'avancement des CGF des vagues 1 et 2

CGF Hauts de France

- **Date de création :** 1^{er} avril 2022
La période de mise à disposition collective s'est achevée le 1^{er} avril 2023.
Les agents ont exercé leur droit d'option sur leur position administrative au sein du CGF.
- **Implantation**
CPCM mono-site sous gouvernance MTECT -> CGF mono-site à Lille
- **Effectif-cible :** 22 emplois
dont contribution DREAL et DRAAF 15 emplois -> 15 pourvus
dont contribution DGFIP (SFACT) 7 emplois -> 7 pourvus
- **Un référent local** resté en DREAL.

Retour d'expérience sur la création du CGF des Hauts de France

- ❖ L'expérience du CGF des Hauts de France a permis d'identifier les conditions de la réussite de la mise en place d'un CGF :
 - Une **collaboration étroite entre les services DREAL/DRAAF/SRH MASA/SRH MTECT/SRH DGFIP** pour garantir le bon démarrage de la structure
 - **L'information continue des agents** sur les étapes du transfert et sur les garanties auxquelles ils ont droit

CGF Bourgogne Franche Comté

- **Date de création :** 1^{er} avril 2023
- **Implantation**
CPCM multi-sites sous gouvernance MASA -> CGF mono-site à Besançon (fermeture du site de Dijon)
- **Lancement des travaux :** 24 juin 2022
Le 18 janvier 2023 DAF/DRH des MASA/MTECT ont rencontré les agents du CPCM et l'ensemble des acteurs locaux dont les services prescripteurs.
- **Effectif-cible :** 16 emplois
dont contribution DREAL et DRAAF 11 emplois -> 11 pourvus
dont contribution DGFIP (SFACT) 5 emplois -> 5 pourvus

Une solution RH à été identifiée pour trouver une solution à l'ensemble des situations individuelles.

- **Un référent local MASA** est resté en DRAAF pour assurer les missions de liaison.

CGF Pays de la Loire

- **Date de création** : 1^{er} mai 2023
- **Implantation**
CPCM mono-site sous gouvernance MASA -> CGF mono-site à Nantes
- **Lancement des travaux** : 14 novembre 2022
Le 05/04/23, DAF/DRH des MASA/MTECT ont rencontré les agents du CPCM et l'ensemble des acteurs locaux dont les services prescripteurs.
- **Effectif-cible** : 29 emplois
Dont contribution DREAL et DRAAF 20 emplois -> 16 pourvus
Dont contribution DGFIP 9 emplois -> 9 pourvus

Une solution RH à été identifiée pour trouver une solution à l'ensemble des situations individuelles.

- **Un référent local MASA** est resté en DRAAF.

CGF Ile de France

- **Date de création :** 1^{er} juin 2023
- **Implantation**
CPCM mono-site sous gouvernance MTECT -> CGF mono-site à Créteil
- **Lancement des travaux :** 17 novembre 2022
Un déplacement des DAF/ DRH des MTECT/MASA est prévu le 4 juillet.
- **Effectif-cible :** 46 emplois
Dont contribution DRIEAT/DRAAF 31 emplois -> 30 pourvus
Dont contribution DGFIP 15 emplois -> 15 pourvus

Une solution RH à été identifiée pour trouver une solution à l'ensemble des situations individuelles. Un accompagnement des agents est en cours pour l'agent n'ayant pas suivi la création du CGF.

- **Deux référents locaux** restent à la DRIEAT.

- **Date de création :** 1^{er} juin 2023

- **Implantation**

CPCM multi-sites sous gouvernance MASA -> un CGF à Châlons en Champagne et un CGF à Strasbourg.

Maintien d'un CPCM transitoire à Metz (14 agents) compte tenu des spécificités de la loi 3DS dans la région Grand Est.

- **Lancement des travaux :** 18 novembre 2022 - Le 10/05/23 DAF/DRH des MASA/MTECT ont rencontré les agents du CPCM et l'ensemble des acteurs locaux dont les services prescripteurs.
- **Effectif-cible :** 12 emplois pour le CGF de Strasbourg, 3 pour Châlons en Champagne
Strasbourg DREAL/DRAAF **10 emplois** -> 6 pourvus, DGFiP 2 emplois -> 2 pourvus
Châlons en Champagne : DREAL/DRAAF **2 emplois** -> 0 pourvu, DGFiP 1 emploi -> 1 pourvu

Des solutions RH ont été identifiées pour trouver une solution à l'ensemble des situations individuelles. Un accompagnement des agents est en cours pour l'agent n'ayant pas suivi la création du CGF. Plusieurs postes étaient vacants à la création du CGF.

- **Deux référents locaux** sont restés en DRAAF.

CGF Administration centrale MTECT

- **Date de création** : du 1^{er} janvier 2022 au 1^{er} septembre 2023
(montée en charge progressive par groupes de services prescripteurs, en fonction de leur niveau de maturité – diffère des choix retenus en région)
- **Implantation**
CGF mono-site en Administration centrale du MTECT
- **Lancement des travaux** - Dès Octobre 2020
information régulière des agents des structures concernées (plusieurs séminaires organisés par la DAF, dont l'un commun aux agents de la DAF et du DCM).
- **Effectif-cible** : 37 emplois
Dont contribution MTECT (bureau CIF2) : 26 emplois (intégrant la cellule de gestion des frais de déplacement et celle des recettes non fiscales) -> 22 pourvus
Dont contribution DGFIP 11 emplois -> 11 pourvus

Des solutions RH ont été identifiées pour trouver une solution à l'ensemble des situations individuelles. Un accompagnement des agents est en cours pour les derniers agents n'ayant pas suivi la création du CGF.