



**Déclaration préalable
SUDCT Région Occitanie
Comité Social Technique
du 19 février 2026**



Notre syndicat souhaite intervenir sur les changements induits par la réforme de la chaîne de responsabilité financière et la mise en place concomitante du logiciel AIDEN.

Depuis quelques semaines, les gestionnaires, instructeur.trice.s puis les chargé.e.s de mission et la chaîne hiérarchique, se forment sur la sécurisation de la chaîne comptable dont AIDEN est l'un des outils.

Si le mandattement est réalisé par l'ordonnateur sur Crédits de Paiement (CP) uniquement et après constatation du « service fait » (réalisation de l'opération financée conforme à l'octroi de la subvention et à son acte attributif, contrôle des pièces justificatives de dépenses, des montants, contrôle hiérarchique, contrôle unités de mandattement...), le paiement est réalisé par le payeur régional.

Depuis janvier 2023 et la mise en place du régime de responsabilité des gestionnaires publics, la responsabilité ordonnateur/payeur est partagée, d'où le renforcement du contrôle interne.

Cette responsabilité concerne l'ensemble des acteur.trice.s en charge des opérations de la chaîne comptable (exécution des recettes et dépenses, gestion des biens). Cela couvre les étapes d'exécution et de supervision : de l'expression du besoin (budget) ; des engagements juridiques et comptables, de la commande, du service fait ou rendu, des liquidations et du mandattement.

Sur le support de formation destiné aux agent.e.s, un paragraphe a pu interroger les collègues en formation :

o Quelles sanctions sont encourues ?

Il s'agit d'amendes individualisées, proportionnées à la gravité des faits et non assurables qui seront de 1 à 6 mois de la rémunération de l'agent concerné, qu'il soit contractuel ou fonctionnaire.

Dans une décision du 29 janvier 2025, le Conseil d'Etat a confirmé que les agents, lorsqu'ils sont poursuivis devant la Cour des comptes, n'ont pas le droit à la protection fonctionnelle de leur collectivité employeur.

Pour sécuriser la chaîne et le contrôle, la DFCG a précisé les outils de contrôle interne et de maîtrise des risques comptables, financiers et de l'emploi des fonds:

- Organigramme Fonctionnel Nominatif des Acteurs de la Chaine Comptable (OFNACC)
- Référentiel de Contrôles Comptables (RCC) et cartographie des risques
- Plans de contrôle
- Procédures, grille de contrôle et fiches pratiques
- Formations

Les choses s'accélèrent avec la mise en œuvre du logiciel AIDEN, qui a été présenté pour information en F3SCT du 1^{er} février 2024. La résolution des membres portait plusieurs demandes concernant la mise en place d'une enquête préalable auprès des utilisateurs de Progos et de PDA, en lien avec :

→ La perte de sens liée à l'augmentation de la polyvalence et la confusion entre les tâches des différentes catégories A, B et C sur les logiciels. A ce sujet, il sera nécessaire d'apporter une clarification des périmètres d'utilisation de l'outil par fonction (chargés de mission, instructeurs, gestionnaires, secrétaires, directeurs) et par direction ;

→ Et à la cadence imposée par les hiérarchies (remise des dossiers pour les CP 3 mois avant la date).

Les résultats de l'étude d'impacts nous ont été présentés en F3SCT du 26 septembre 2024. Mais force est de constater à sa relecture qu'elle aborde de nombreux sujets sauf celui de la responsabilité des gestionnaires publics.

Il s'agit d'une étude d'ampleur car concernant 950 agent.e.s :

- 549 utilisateurs exclusifs de PROGOS,
- 365 utilisateurs de PROGOS et PDA,
- 46 utilisateurs de PDA uniquement.

Il ressort quelques éléments significatifs de cette étude :

- **À l'époque, près de 29% des agents se déclaraient stressé.e.s, et seulement 11% détendu.e.s.**
- Sur PROGOS qui préfigure AIDEN (page 31) : « *Si les agents sont soumis à une forte prescription, certaines situations amènent les agents à déroger. C'est notamment le cas par exemple avec les demandes tardives ou les demandes des élus qui amènent les agents à devoir débuter les instructions avant d'avoir pu vérifier la complétude des dossiers : 10% en permanence / 34% souvent / 25% de temps en temps démarrent l'instruction sans attendre la complétude* ».

Sur ce point, le rédacteur de l'étude préconise plusieurs choix d'actions sont envisageables, notamment :

- *Les procédures doivent être réinterrogées pour évaluer la pertinence du prescrit,*
- *Les donneurs d'ordres doivent être sensibilisés aux impacts de leurs demandes sur l'activité*
- Au sein des services, les organisations sont variables et notamment sur le contenu du travail des chargés de missions et des agents instructeurs. Ainsi, si dans certaines directions, les rôles sont bien différenciés avec des binômes identifiés, dans d'autres, les agents traitent les dossiers dans leur intégralité (« De A à Z »).
- 75 % des répondants indiquent que la répartition des dossiers n'est pas réalisée de façon équitable dans leur service.

AIDEN permet de certifier la recevabilité du dossier de demande (gestionnaire/instructeur), d'instruire une demande de financement, avec une nouveauté de taille : la saisie de l'avis technique permettant d'assurer une traçabilité dans l'outil. Cela concerne les chargés de mission / supérieurs hiérarchiques et « *pourrait avoir un potentiel impact organisationnel et/ou humain en ajoutant une charge de travail aux chargés de mission* ».

« Les modalités de validation sont susceptibles de mobiliser d'autres intervenants avec des impacts sur la charge de travail mais également sur le ressenti associé à l'évolution des responsabilité »

En fin d'étude, il y avait un tableau présentant les conséquences sur les fiches emplois :

- Avec des impacts majeurs pour les chargé.e.s de gestion administrative et financière : qui sus visent le service fait et pour les chargé.e.s de projet / mission avec l'attestation de service fait , le suivi et le contrôle du budget sur son secteur et avis technique, juridique, financier
- Des impacts majeurs pour les gestionnaires et les instructeurs

Les membres de la F3SCT ont rédigé une nouvelle résolution et demandé :

→ *Une présentation plus lisible et complète des évolutions de missions des fiches emplois que ce qui est indiqué sans légende page 80 et suivantes, et le nombre de personnels impactés soit par une suppression d'une partie de leurs missions, soit par l'évolution en termes de responsabilité de leurs missions, et la traduction statutaire de ces modifications.*

→ *Une clarification des missions des différentes catégories A B et C dans la chaîne de traitement des dossiers sur et hors logiciel, avec une clarification des périmètres d'utilisation de l'outil par fonction (chargés de mission, instructeurs, gestionnaires, secrétaires, directeurs) et par direction, ainsi qu'une étude sur les conséquences d'une plus grande polyvalence face aux risques d'intensification du travail et de perte de sens*

→ Une étude plus précise de la charge de travail des instructeurs techniques (instructeurs et/ou cadres) si cet outil entraîne une accélération de l'instruction administrative en amont, le tout dans un contexte budgétaire contraint qui exige souvent de faire et défaire lors des passages au vote

Malgré la demande de réponse écrite, il n'y a jamais eu de suites données par la Région à ces demandes. Lors du passage de l'organigramme de la DFCG en CST de mars 2025, notre syndicat a à nouveau fait part de la réforme de la responsabilité des gestionnaires publics et a émis le souhait que le sujet puisse être abordé avec les organisations syndicales afin que ses conséquences pour les agents puissent être éclaircies et notamment celles sur la responsabilité individuelle des 600 gestionnaires, en termes de risques psychosociaux (RPS), de répartition des tâches et de contenu des métiers.

Nous n'avons jamais eu de suites favorables à cette demande.

Or, dans les supports de formation AIDEN, il n'y a aucune distinction entre les postes d'instructeur.trice.s (catégories B) et de gestionnaires (catégories C). Que ce soit pour le niveau 1 ou 2 de contrôle, il n'y a pas d'écart entre les B et les C.

A SUD, en cohérence avec les attentes légitimes de la F3SCT, on souhaiterait avoir des éléments sur les suites données aux préconisations de l'étude d'impact concernant :

- La prévention des risques psycho-sociaux qui pourraient faire surface en cas de pressions sur les gestionnaires pour faire passer des dossiers sans complétude par exemple ? Sur le stress susceptible d'être engendré par la crainte d'une perte de rémunération, dans un contexte de volonté de mettre en place la part au mérite du RIFSEEP, et de recours à de nombreux contractuel.le.s ce qui indirectement peuvent constituer des moyens de pression, même involontaire, sur le travail des gestionnaires publics. Rappelons-le, la validation dans le logiciel est nominative. *Quelles protections la collectivité a-t-elle mises en place en cas de mise en cause personnelle d'un.e de ses agent.e.s ?*
- Et concernant le flou des missions et du niveau de responsabilité des C, des B ou même des C ciblés B ? Nous avons demandé lors du groupe de travail sur la révision des fiches emplois que le niveau de responsabilité soit indiqué en lien avec cette réforme, ainsi que les conséquences des outils IA sur les missions. Pour le moment, nous n'avons pas été entendu.e.s.