

CSAL EXTRAORDINAIRE SIÈGE

du 11 octobre 2024

La réorganisation du SGAP... ça se poursuit

Le projet d'évolution présenté ce jour a pour objectif de poursuivre la démarche amorcée dans l'organisation du service à la suite de la centralisation progressive de la gestion administrative de certaines DT et du siège.

Le responsable du SGAP précise qu'il est nécessaire de poursuivre la démarche de centralisation en tenant compte des manquements identifiés :

- Paie privé/paie publique : recentrer les personnels sur leur cœur de métier (sortir les actions autres que la paie)
- Activités/missions de chacun : lisser les plans de charge au sein des équipes, harmoniser les méthodes et outils de travail ;
- Contrôle intermédiaire interne : capitalisation de l'information dans le service, contrôle de l'information avant d'être communiquée à l'agent ;
- Encadrants : leur redonner un rôle de partage des informations, de pilotage de stratégie et d'animation d'équipe ;
- Sécuriser : créer des binômes sur des sujets orphelins ;
- Améliorer la qualité de service/organisation robuste : objectifs chiffrés avec la mise en place d'indicateurs/d'enquêtes qui permettront de savoir si le service rendu est performant ou pas (mesurer le temps passé sur un sujet...). Cela permettra d'objectiver la mise en place de la gestion administrative auprès des DT et au sein même de la DRHM.

Le nouvel organigramme à horizon 2025 regroupera un pôle carrière et paie (pôle public 1-siège/DIMOA/DTSO, pôle public 2-DTRS/DTNPDC, 1 pôle privé), un pôle paie publique (DTS/DTBS/DTNE/DTCB) encadré par le responsable adjoint du SGAP et un pôle transverse (un pôle indemnitaire et un pôle collectif) encadré par la responsable. Seul le pôle national retraite restera rattaché directement au responsable du SGAP, les missions d'assistante de gestion attribuées à M ANDRZEJEWSKI restent inchangées. M. CORDA a été recrutée en CDD en tant que chargée de projet « politique de modernisation RH ». L'objectif est que les processus soient gérés par une seule entité afin de gagner en efficacité.

Cette nouvelle organisation requiert l'ouverture d'un poste de chargé de gestion collective (dans le pôle collectif), la direction souhaite anticiper le prochain cycle de mobilité et prioriser les candidatures internes au SGAP pour ensuite ouvrir le poste à l'externe le cas échéant.

Les élus se sont interrogés sur l'organisation initiale simple et visible : le pôle public gère la population de droit public et le pôle privé gère les salariés de droit privé. Dans la présentation du jour, le pôle paie privée ne gère que la mise en paie, les variables de paie seront gérées par le pôle transverse. Est-on certain que la réactivité et la continuité de service seront assurées ?

La direction a précisé que l'organigramme au 1^{er} janvier 2025 présenté ce jour doit encore évoluer, la centralisation de la gestion administrative publique n'est pas terminée et souligne que le pôle paie privé assure également la carrière (gestion administrative). Actuellement, une forte charge de travail pèse sur les équipes de la paie privé : l'objectif est de sortir et transférer les process collectifs (NAO, intéressement...) vers le pôle transverse afin de libérer du temps au pôle paie privé.

Les élus ont demandé si le pôle collectif gère les process collectifs des deux statuts et si les activités seront réparties auprès des gestionnaires selon cette spécificité (un sur les sujets publics et un sur les sujets privés) ? Dans ce cas, le futur recrutement sera-t-il ciblé avec une spécificité privée ou publique ? S'il y avait besoin d'un renfort sur le pôle paie privée, pourquoi ne pas cibler un recrutement avec des connaissances de cette population ? De plus, qui seront les « futurs » interlocuteurs des représentants du personnel ?

Selon **la direction** il n'était pas nécessaire d'ouvrir un poste au sein du pôle paie privée au vu des missions qui vont lui être retirées. Le besoin a été ressenti pour renforcer le pôle collectif au vu du nombre croissant des sujets et de leur complexité, mais aussi pour répondre à un réel besoin de binôme.

Compte tenu de la nécessité de fonctionner à effectif constant, un poste a été gelé côté paie publique afin de créer le poste pour le pôle collectif. Sur le pôle carrière et paie, pour le Siège et la DTSO, le dimensionnement initial d'attribuer à un gestionnaire pour 130 agents fonctionne, d'où le gel du poste. Un bilan sera fait ultérieurement pour voir si un besoin se fait ressentir ou non dans le temps.

A aujourd'hui, les questions remontent souvent directement au chef de service qui centralise de nombreux sujets. Demain, une clarification des interlocuteurs permettra une meilleure efficacité, notamment en cas d'absence du responsable du SGAP.

Les élus ont évoqué les inquiétudes de certains personnels en DT qui craignent ne plus savoir vers qui se tourner en l'absence de référents RH en UT. Est-il prévu d'assurer des permanences téléphoniques ? Des boîtes mails spécifiques seront-elles créées (comme c'est le cas côté privé) ? Quels sont les délais de réponse ? En proximité, les services RH n'auront plus accès aux dossiers des agents en raison de la centralisation, il sera certainement compliqué de leur apporter des réponses directement ...

La direction a souligné le fait que l'outil informatique « mes démarches et moi » permet de recueillir les demandes des agents et assurer un suivi. Les agents ont reçu les coordonnées de leurs interlocuteurs au SGAP. Aussi, s'ils rencontrent des difficultés de connexion, il leur est possible de les joindre (pas de plages horaires spécifiques) Une phase d'adaptation de l'outil sera nécessaire sur le terrain, le temps d'appréhender l'outil informatique. Ils pourront toujours s'orienter vers leurs interlocuteurs RH de proximité.

Les élus ont alerté la direction sur le fait qu'au regard des remontées de terrain, certains agents en DT ne connaissent pas leur interlocuteur, ce qui génère de vives inquiétudes.

La direction a indiqué s'engager dans une démarche d'amélioration continue. Aussi, au prochain CSA Central, une enquête réalisée auprès des agents et des salariés qui ont déjà été centralisés ainsi qu'auprès des personnels RH sera présentée aux élus. Des Webinaires ont été réalisés, les filières RH doivent faire le relai sur la prise en mains des outils, cela se fera au fil de l'eau.

L'importance de cette nouvelle organisation consiste à recentrer les actions collectives (NAO/intéressement côté privé-Indemnitare/IFSE/CA) autour d'un même pôle. Les postes de contrôleur de gestion et de chargé de gestion collective évoluent et un nouveau poste est créé pour renforcer l'équipe. Les fiches de poste sont en cours de finalisation.

Les élus ont demandé si les évolutions portées ont donné lieu à des impacts sur le niveau des postes ? Y a-t-il déjà des profils et des candidatures sur le recrutement à venir ? La compétence recherchée est-elle plutôt ciblée privé ? Des formations seront-elles proposées ? ou un compagnonnage ? Dans tous les cas, il faudra dégager du temps aux personnels pour se former et rester vigilants sur la charge de travail des opérationnels.

La direction a déclaré que l'idéal serait de trouver une candidature avec des compétences privés (connaissance de la convention collective/des accords/NAO). Quelle que soit la candidature, une montée en compétences sera nécessaire et de nouvelles connaissances seront à acquérir. Selon le recrutement, un accompagnement sera assuré soit par le compagnonnage soit par des formations.

Pour la consultation à venir, **les élus** ont demandé une clarification sur les portes d'entrée pour les personnels publics/les personnels privés/les représentants du personnel. Ils ont donné l'exemple de la mutuelle (les représentants du personnel, à l'instar des PPRH, ont accès à une plateforme) pour laquelle ils disposent d'un numéro direct qui permet de débloquer des situations.

Vos représentants CFDT-VNF au CSAL :

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
Farida SIAD	visio	Rudy DELEURENCE	visio
Rudy PRIEM	excusé	Cathy LEFEBVRE	visio
Isabelle TESTU	visio	Grégory DECOSTER	excusé
Pierre-Emmanuel FLIPPE	excusé	Chrystelle GUEUDRE	excusée
Camille DUMAS	visio	Saïd LAMHAMDI	visio
Pascal LESTIENNE	excusé	Sylvie BLONDEL	visio
Cindy LEROY	excusée	Florence DEQUIRET	visio