

DÉCLARATION PRÉALABLE CFDT-VNF AU CTU DE PROXIMITE DU 22 OCTOBRE 2021

Madame la Secrétaire Générale,
Monsieur le Directeur Général Délégué,

En réponse à notre message du 20 octobre, l'ensemble des élus au CTU de proximité du siège vous remercie d'avoir requalifié en point d'information le sujet portant sur l'évolution de l'organisation du SGAP pour la paie publique.

Pour mémoire, nous avons validé, lors de la précédente instance du mois de septembre, une réorganisation d'une autre partie de ce service pour mettre en œuvre (enfin) la centralisation de la gestion administrative des personnels de droit privé.

Les élus avaient salué à l'occasion de ce vote une démarche constructive et partagée avec le personnel concerné. Un mois plus tard, vous revenez vers nous pour discuter d'une nouvelle réorganisation mais en oubliant d'appliquer au préalable la même méthodologie claire et précise.

C'est ce constat ainsi que les inquiétudes exprimées par les agents du SGAP qui ont motivé notre demande de requalification en point d'information. Nous pouvons dès aujourd'hui vous lister les nombreuses questions soulevées tant sur la méthode que sur le calendrier de déploiement.

Sur la base de votre analyse d'impact, nous relevons un certain nombre de manques et d'approximations :

- Le transfert d'une charge de travail depuis les DT vers le siège nécessite une analyse fine, détaillée DT par DT concernant le temps passé en ETP avant et après la mise en place de cette réorganisation. Nous ne retrouvons pas ce travail de quantification dans vos documents.
 - o Le périmètre de l'étude d'impact doit donc être ajusté car il intègre le SGAP et les services des DT concernées. A ce sujet, la présentation de votre méthode ne fait pas apparaître une quelconque association des PPRH locaux sur cette démarche de réorganisation et c'est une différence notable de procédure auprès des instances représentatives. **Est-il prévu un point d'information dans les différents CTU locaux ?**
- L'absence d'une charte de gestion précise entre les services des PPRH et le SGAP qui se base sur un "qui fait quoi" exhaustif, sans points de suspension ou etc. qui figurent pour l'instant dans l'étude d'impact.
- De plus, il est mentionné que les groupes de travail ont travaillé « sur la base de deux scénarios imaginés respectivement par la direction du service en lien étroit avec les chefs de pôle et par un gestionnaire de paie.
Le scénario de la Direction a été retenu, basé sur un rapport avantages/inconvénients, présenté lors d'une réunion de l'ensemble de l'équipe le 6 juillet.
 - o Pour permettre aux représentants du personnel de disposer de l'analyse complète réalisée en amont de cette réorganisation, l'étude d'impact doit préciser ce point en intégrant ces 2 scénarios et le rapport avantages/inconvénients comme cela a été fait pour la centralisation de la GA des salariés de droit privé.
- Un plan de formation basé sur du compagnonnage.

- Ce type de formation est très instructif pour les agents et valorise les savoir-faire mais nécessite de pouvoir dégager du temps à ces derniers pour former et être formés alors qu'ils ont en charge individuellement plus de dossiers
- Pour faciliter cette hausse de productivité des agents, vous misez une nouvelle fois sur des outils informatiques dont certains n'existent pas encore (ex : nouveau portail agent) et les outils existants comme RenoiRH comportent actuellement de nombreux bugs et entraînent au final un surcroît d'activité.

Nous ne souhaitons pas que ces imprécisions aient un impact sur la paie et la gestion de 4.000 agents de droit public ainsi que sur le niveau de stress généré inutilement pour les personnels du SGAP directement impactés. Sur la base de tous ces éléments, les élus et les personnels souhaitent que vous preniez le temps d'approfondir les échanges et de finaliser votre réflexion en vue d'une consultation lors d'un prochain CTUP.

Nous profitons également de cette instance CTUP du siège afin de vous alerter sur la mise en œuvre de la directive télétravail.

Le personnel n'y comprend plus rien :

- Une instruction signée du directeur général signée le 26 juillet 2021 qui autorise jusque 3 jours de télétravail par semaine sous réserve de réaliser au moins 2 jours de présentiel par semaine ;
- Le flash info des ressources humaines du 30 août sur les modalités pratiques à compter du 1er septembre indique au personnel de déposer une demande de télétravail avant le 31 octobre 2021 mais certaines directions indiquent à leur personnel que la fin de l'année est consacrée à une phase de "d'expérimentation de télétravail", qu'il ne faut remplir aucun formulaire et que tout le monde sera par défaut à 2 jours par semaine ;
- D'autres directions indiquent une politique managériale de 1 jour par semaine pour tous ;
- D'autres consignes non assumées indiquent des quotas par type d'emploi ;
- Tout cela aboutit à un report des décisions d'acceptation des demandes de télétravail à la responsabilité des managers directs alors que les décisions leur sont imposées par les directeurs.

Le flash info du lundi 30 août 2021 est au final plus une source de questionnements que de réponses puisqu'il n'intègre pas les décisions de politique managériale que vous avez pris entretemps. Comme demandé au précédent CTUP, quand allez-vous assumer vos décisions et communiquer clairement ces dernières à l'ensemble du personnel ?

Nous vous remercions de votre attention,

L'ensemble des élus CFDT-VNF