



COMITE TECHNIQUE UNIQUE DE PROXIMITE
du 28 Septembre 2021 (présentiel) et 22 Octobre (visio)

Les points abordés dans ces deux CTUP concernant la centralisation de la gestion administrative du personnel de droit privé (résumée dans la synthèse de la FDDP du 14 Septembre) et ses conséquences sur les organisations du siège (évolution du SGAP (paie publique) / évolution du secrétariat général et de la DRHM), les élus ont souhaité regrouper dans une seule synthèse les échanges intervenus.

Présents le 22 octobre 2021 : Rudy PRIEM (titulaire), Isabelle TESTU (titulaire), Farida SIAD (titulaire), Anne-Sophie DELAHOUSSE (suppléante), Pierre-Emmanuel FLIPPE (titulaire), Pascal LESTIENNE (titulaire), Salah BELBATI (suppléant), Christine COUVREUR (suppléante), Sylvie BLONDEL (suppléante)

Président de séance : B. DUFUMIER
Participants Direction : J.BLANQUIN, O.HANNEDOUCHE, V.KACZOREK, M. MEVEL

Avant d'aborder les sujets à l'ordre du jour de la séance du 22 Octobre, nous tenons à rappeler que lors de la séance du 28 Septembre les élus ont voté **favorablement** sous réserve de la réussite de la réorganisation du Secrétariat Général à **la consultation portant sur l'impact de la centralisation de la gestion administrative du personnel de droit privé sur les organisations du siège**. Sur le sujet, il n'y a pas eu de questions supplémentaires à celles soulevées lors du CTU privé.

Concernant le point d'information portant sur l'état d'avancement des réflexions en cours concernant la préfiguration du secrétariat général du siège, qui est passé en point de consultation lors du CTUP du 22 Octobre, les élus ont salué le travail d'analyse et de concertation avec les équipes qui a été réalisé.

Ils ont noté que le nouveau service serait rattaché directement à la DRHM.

Les quelques questions qui ont été soulevées concernent la fiche acteur et les fiches métiers utilisées comme référentiels pour rédiger les fiches de poste. A ce titre, les élus ont demandé si une fiche pouvait correspondre à plusieurs salariés, ce à quoi la Direction a répondu positivement.

Les fiches métiers sont réalisées avec des référents métier sur le terrain afin d'être au plus près de la réalité du métier concerné.

Les fiches de poste de l'équipe ont été rédigées et vérifiées par les personnels, elles ont été ensuite adressées à la DRFCC pour relecture et pesée des postes.

Les élus ont rappelé les questions remontées par les personnels du SGAP impactés par la centralisation de la GA des salariés de droit privé au retour de la pesée de leur fiche de poste...ils ont demandé à ce que le travail de la DRFCC soit finalisé avant la consultation du sujet au prochain CTUP.

La secrétaire générale a rappelé que les questions concernant les fiches de poste n'ont pas à être traitées en CTUP mais en CTU privé (dans les réclamations individuelles ou collectives) ou en commission carrière et rémunération. Aucune réponse ne serait apportée sur le sujet en CTU de proximité.

Une autre interrogation s'est portée sur le transfert du pilotage des instances locales au sein de la DRHM (le DRH adjoint remplacera la SG), les élus craignent que les sujets nationaux absorbent les sujets locaux et ont rappelé le rôle important de la SG au sein des instances locales au vu de son ancienneté, son expertise sur les divers sujets locaux évoqués...

La secrétaire générale a précisé que le service de proximité du siège sera représenté au CODIR DRHM, permettant ainsi au responsable d'exprimer son opinion sur les sujets abordés.

Une réflexion était en cours sur les activités liées au budget et aux conventions, un éventuel transfert vers la DMAB a été évoqué (pour le suivi budgétaire uniquement, l'exécution comptable restant au PPRH). Il a été confirmé lors du CTUP suivant que cette hypothèse n'a pas été retenue.

Les élus avaient demandé à avoir lors du prochain CTUP l'organisation future car seule l'organisation actuelle était dans le dossier.

Le CTUP d'octobre a donc fait l'objet d'une consultation sur :

- l'organisation du secrétariat général du siège et de la direction des ressources humaines et des moyens
- et une autre consultation sur l'évolution de l'organisation du Service Gestion Administrative et paie (paie publique) de la Direction des Ressources Humaines et des Moyens.

Ce second sujet a fait l'objet d'une déclaration préalable (en PJ) adressée à l'ensemble des salariés pour demander la requalification de ce point en point d'information. Les points soulevés par les élus sont les suivants :

- pas de point d'information préalable à la consultation (manquement dans la méthodologie inscrite dans le pacte social),
- manque de détail dans le « qui fait quoi » (entre les différents pôles, entre le SGAP et les PPRH),
- l'étude d'impact ne fait pas état du temps passé par ETP,
- le portail agent : inquiétude sur sa mise en place (actuellement il y a encore des problèmes sur certains outils qui obligent les gestionnaires à faire certaines tâches à la main).

Le sujet a été passé en premier point.

II - Consultation portant sur l'évolution de l'organisation du Service Gestion Administrative et Paie (paie publique) de la Direction des Ressources Humaines et des Moyens

O. HANNEDOUCHE a tenu à préciser qu'il y a une incompréhension sur le sujet. En effet, l'évolution concerne essentiellement l'organisation interne du SGAP (notamment pour le traitement de l'abonnement transport et le calcul de l'ICT), l'objectif étant de le faire évoluer car il subit de plus en plus régulièrement des pics d'activité qui génèrent du stress au sein des équipes.

V.KACZOREK a présenté l'organisation actuelle et expliqué le constat réalisé :

- fragilité dans la gestion indemnitaire (complexité du RIFSEEP, manque de suivi dans les groupes, classes et situations individuelles particulières),
- accroissement des actions transverses (TR, mutuelle, portail agent, réorganisations, nouvelles indemnités, etc...),
- besoin de renforcer les contrôles (fins de situation, maladie, indemnité transport, SFT, concordance paie/MDM),
- inscrire le SGAP dans les démarches de modernisation de VNF (suivi des réorganisations, maîtrise des impacts individuels, remontée de la gestion des indemnités de transport et suivi/fin des arrêts maladie).

Une présentation du projet de réorganisation a été faite auprès des agents le 21 juin, des rendez-vous se sont tenus fin juin et début juillet avec 8 gestionnaires volontaires (groupe de travail interne), toutefois, l'ensemble des personnels avait été convié à ces groupes de travail mais peu d'entre eux y ont participé. Une présentation du projet finalisé a été effectuée le 6 juillet 2021.

Le projet consiste à renforcer le pôle transverse (grosse augmentation du périmètre d'actions du SIRH) grâce au transfert de deux gestionnaires et à organiser une polyvalence des 14 gestionnaires de paie avec des activités uniformes sur la paie publique. Des pôles d'expertise avec des agents référents seront également mis en place avec des agents référents.

Comme rappelé dans la déclaration préalable, ce qu'ont dénoncé les élus et qui relèvent notamment des remontées des personnels concernés, c'est notamment le délai serré de cette réorganisation et le manquement du point d'information préalable qui leur aurait permis de consulter les gestionnaires concernés et de s'assurer qu'ils ont bien été écoutés et entendus. Des questions ont, en effet, encore été soulevées avant la présentation au CTUP.

Ci-dessous quelques-unes soulevées :

- 1/ Pourquoi ne pas avoir intégré d'office la totalité des personnels impactés à participer au groupe de travail ?
- 2/ Qu'advient les portefeuilles des gestionnaires transférés vers le pôle transverse ?
- 3/ Le régime indemnitaire des fonctionnaires est plus technique donc plus difficile à appréhender, le temps passé à se former/ou à former va engendrer automatiquement une perte de temps à réaliser son travail.
- 4/ Qu'est-il prévu de faire pour palier à l'augmentation du plan de charge des ANT ?
- 5/ Comment va se dérouler la procédure de recrutement des deux gestionnaires qui vont partir au pôle transverse ?
- 6/ Il est fait état de deux scénarios dans l'étude d'impact, un proposé par la Direction et un proposé par un gestionnaire : est-il possible d'avoir celui de la gestionnaire ?

M.MEVEL a répondu :

1/ Tous les agents ont eu la possibilité de s'exprimer soit lors de la réunion du 28 Septembre soit en individuel. L'agent ou le salarié doit rester maître de ses décisions et de son implication pour son avenir professionnel, c'est pourquoi il lui a été laissé le libre choix de participer ou pas au groupe de travail. M.MEVEL a néanmoins souligné que tous les échanges qui étaient exprimés en dehors des groupes de travail ont été entendus. Elle a précisé que sur les 17 personnes impactées, 3 seulement sont opposées à la réorganisation.

2/ Les portefeuilles seront partagés entre les gestionnaires selon l'organisation actuelle à savoir par population. Les gestionnaires de paie publique perdent les actions amont en matière indemnitaire ce qui devraient alléger leurs actions quotidiennes.

3/ Il faut prendre en considération que les Techniques basculent à l'IFSE à compter de décembre 2021, ce qui amoindri la complexité de cette gestion de catégorie de personnel – cette population sera gérée par le pôle transverse.

4/ L'augmentation de la charge de travail pour la gestion des ANT est effectivement importante, il est prévu dans la réorganisation de développer une expertise sur ce sujet.

5/ Le PPRH s'est proposé d'assister aux recrutements des deux gestionnaires de paie publique qui doivent basculer dans le pôle transverse pour plus de transparence

6/ Concernant le scénario retenu, elle a expliqué qu'il s'agissait d'un « mixte » entre celui de la direction/chefs de pôle et celui de la gestionnaire de paie.

O. HANNEDOUCHE a rappelé que l'établissement a perdu 800 emplois mais aucun au sein du SGAP, on ne peut donc pas parler d'augmentation de charge de travail pour le service. Toutefois, il a reconnu qu'avec cette réorganisation il y aurait des nouvelles missions et que la répartition des dossiers se faisant par population, il était nécessaire et urgent d'homogénéiser la charge de travail par gestionnaire. Il a rappelé que les agents avaient été en mesure de faire remonter leurs inquiétudes soit à M. MEVEL, V. KACZOREK ou à lui-même et que rien n'a émergé...

Les élus ont insisté sur le fait qu'ils n'étaient pas opposés à cette réorganisation mais les retours de certains salariés discordent avec les propos tenus ce jour en séance. Ils ont proposé de passer le sujet ce jour en point d'information afin de laisser le temps d'échanger une dernière fois avec les gestionnaires et que si, aucune question, sans réponse de la direction, n'était remontée, ils seront alors en capacité de se prononcer sur un vote lors du prochain CTUP.

O. HANNEDOUCHE n'a pas été d'accord avec la proposition des élus, il a souligné que pour cette réorganisation l'unanimité n'était pas recherchée, que le principal était que tout le monde soit informé (c'est le cas) et puisse remonter le cas échéant leur problématique (pas de questions soulevées). Il ne souhaite pas retarder ce projet d'organisation car la situation est déjà actuellement très critique et de nombreux sujets doivent encore arriver. Il a proposé de rencontrer une dernière fois les personnels et de faire un retour sur la réunion mais tout en avançant sur la réorganisation, et donc laisser le sujet en point de consultation.

Les élus ont demandé une interruption de séance. Ils ont proposé de ne pas se prononcer ce jour, de rencontrer les équipes le mardi matin suivant le CTUP, si des questions sont remontées de les soumettre immédiatement à M. MEVEL afin qu'elle y apporte une réponse. Les élus ont proposé de se prononcer dans la foulée de la réunion, soit en fin d'après-midi par voie électronique.

La direction a accepté la proposition des élus, elle a demandé à ce que les chefs de pôle, les gestionnaires y soient conviés. Un mail a été envoyé à la suite du CTUP par la secrétaire générale en indiquant la question à laquelle les élus seront consultés par voie électronique à savoir :

Quel est votre avis sur le principe de l'évolution d'organisation du SGAP/DRHM présenté en instance du 22 octobre 2021 ? Le vote prendra la forme soit : d'un avis favorable, d'un avis défavorable, d'une abstention. Un retour de vote par mail a été acté pour le mardi 26 octobre 2021 fin d'après-midi (la réunion devant se tenir le matin).

A la réunion, outre les représentants du personnel, étaient présents les chefs de pôles et bon nombre de gestionnaires de la paie publique, en Visio et en présentiel majoritairement, toutes et tous concernés par la réorganisation en objet.

Collégialement, les personnels ont reconnu la nécessité de la mise en œuvre d'une réorganisation pour faire face à l'évolution de leurs missions mais également du contexte qui a fortement renforcé la nécessité de compétences accrues et de technicités pointues au regard des différents dispositifs existants et à venir ainsi que la mouvance et parfois les incertitudes de ceux-ci.

De la même façon, les personnels ont pu confirmer la méthodologie évoquée lors du CTUP à savoir :

- Une première réunion de présentation et de lancement de la démarche en juin ;
- La constitution de groupes de travail (GT) sur la base du volontariat où chacune et chacun ont eu la possibilité de participer ;
- Une évolution du projet initial suite aux discussions dans les GT ;
- Un échange individuel où il a été donné l'occasion d'exprimer son ressenti sur le projet et poser ses questions.

Néanmoins, deux questions seraient restées sans réponse de la direction, M. MEVEL nous a apporté des réponses à la suite de la réunion par voie électronique.

1- Octave

A ce stade, deux personnes (à hauteur de 20% chacune de leur temps de travail) prennent en charge l'outil Octave et notamment assurent le lien avec les DTs et les utilisateurs qui rencontrent des difficultés. Cette mission, dans le projet de réorganisation présenté et dans la fiche de poste pluri-titulaire concertée n'a plus sa place et n'apparaît pas.

Pour autant, aucune certitude n'a été donnée à ce jour par la direction sur le fait que cette mission ne serait plus attribuée au SGAP. Il semble que de précédents échanges avec la direction aient acté que cette mission serait reprise au sein de la DRHM et logiquement par la Division Synthèse et Dialogue de Gestion en lien avec le projet de réorganisation du SG.

Les élus ont demandé à M. MEVEL ce qu'il adviendra de cette mission ? Ils souhaitent avoir la confirmation que cette mission sera bien transférée à compter du 1er janvier 2022 au plus tard.

Vous comprenez que 40 % de quotité de temps de travail (20 % sur un gestionnaire qui doit élargir ses compétences sur tous les corps et 20 % sur un responsable qui doit normalement venir en renfort du pôle transverse sur la problématique du dossier titre restaurant) n'est plus possible, sans compter que cela n'a aucune logique dans le projet de réorganisation présenté qui n'en fait pas mention (ni le dossier sur le SG d'ailleurs...)

Réponse de M. MEVEL : « Sur ce point, il est vrai qu'une réflexion était en cours sur la possibilité ou non de renforcer la MSDG afin que la mission OCTAVE- Correspondant National soit transférée du SGAP vers la MSDG dans le cadre notamment de la réorganisation du SG. Si la mission OCTAVE – Correspondant National est retirée du SGAP, le SGAP devait en contrepartie récupérer le pilotage des réorganisations dans les logiciels RH et le pilotage des TR Publics. Ces deux dernières missions seront reprises par le pôle transverse et l'adjoint du SGAP ».

La fiche de poste envoyée aux gestionnaires de paie est générique et la mission Octave n'est effectuée que par un seul gestionnaire de paie, nous n'avons donc pas ajouté cette thématique sur la fiche de poste.

Cette évolution de périmètre interne à la DRHM est toujours en cours et reste d'actualité pour le 1er Janvier 2022.

2- Missions transverses sur la fiche de poste gestionnaire paie publique :

A l'origine du projet, il était prévu que le pôle transverse reprenne toute la partie indemnitaire actuellement prise en charge par les gestionnaires et en contrepartie ces derniers pouvaient être sollicités pour des missions transverses.

Suite aux échanges et l'évolution de ce projet puis également, à la demande des gestionnaires qui ne souhaitent pas voir leurs missions appauvries, la partie indemnitaire est restée dans leur champs de compétence sans que pour autant la notion de missions transverses ne soit retirée.

Les représentants du personnel ont demandé de clarifier la notion de missions transverses. A partir du moment où est mis en place un pôle transverse renforcé par deux gestionnaires, pourquoi maintenir cette notion opaque qui suscite des interrogations pour la suite concernant les gestionnaires ? Le cas échéant et si la direction ne souhaite pas modifier le projet de fiche de poste en retirant cette mention, serait-il possible de mieux la définir ?

M. MEVEL : « Après avoir échangé avec deux gestionnaires de paie afin de bien identifier la phrase qui posait problème il s'agit de la phrase « participation aux projets transversaux », il a été décidé de l'enlever de la fiche de poste. »

Au vu des retours, les élus se sont prononcés dans la foulée par voie électronique à l'attention de la Secrétaire générale sur la consultation suivante :

Quel est votre avis sur le principe de l'évolution d'organisation du SGAP/DRHM présenté en instance du 22 octobre 2021

Avis favorable avec le souhait d'un bilan intermédiaire à 6 mois pour s'assurer de la levée des réserves suivantes, facteurs clés du succès de cette réorganisation :

- Dégagement du temps nécessaire par les chefs de pôle/gestionnaires experts pour dispenser le compagnonnage/formation, et par les gestionnaires de paie pour se former et acquérir les compétences utiles ;
- Opérationnalité des outils informatiques pour lesquels des dysfonctionnements sont constatés régulièrement (RenoRH) ;

- Dimensionnement du pôle transverse compte tenu de l'évolution des missions et des dispositifs (TR, mutuelle, forfait télétravail...) et de la nébuleuse sur leur gestion ;
- Bienveillance dans l'accompagnement et l'évaluation des gestionnaires de paie dans le cadre de leurs nouvelles missions (évolution du portefeuille, nouvelles compétences à acquérir...).

Ce bilan intermédiaire devra être suivi d'un bilan à 1 an.

I - Approbation des procès verbaux

Les élus ont apporté une correction qui sera rajoutée au PV du 28 Septembre.
Sous réserve de la prise en compte de cette correction, le PV est approuvé à l'unanimité.

II - Consultation portant sur l'évolution de l'organisation du secrétariat général du siège et de la Direction des ressources humaines et des moyens

Les élus ont demandé si le poste de responsable projet ressources humaines avait été publié ? il n'en avait pas été question lors du précédent CTUP.

La secrétaire générale a répondu que non car le poste était fléché mais que si c'était le souhait des élus, la publication était possible.

Les élus ne l'ont pas souhaité, ils en ont déduit que ce poste serait attribué à la secrétaire générale actuelle.

La pesée des fiches de poste étant le seul point en suspens (fiche de poste pesée pas encore transmise aux personnels) et ne relevant pas des prérogatives des élus du CTU de proximité, les élus n'avaient pas d'autres remarques supplémentaires, il a donc été procédé au vote.

VOTE POUR A L'UNANIMITE

IV – Consultation portant sur la fermeture ponctuelle du siège en 2022

En 2022, 4 jours fériés coïncident avec un samedi ou un dimanche, 4 jours de « pont » seront donc octroyés aux personnels de droit privé.

Il a été proposé de fermer l'établissement les :

- Vendredi 27 mai 2022
- Vendredi 15 juillet 2022
- Lundi 31 octobre 2022

Le quatrième jour restant au libre choix des salariés.

Il a été procédé au vote sur le choix de ces dates de fermeture,

VOTE POUR A L'UNANIMITE

V - Points divers

M. DUFUMIER est revenu sur le sujet du télétravail abordé dans la déclaration préalable. Il a indiqué que la réponse avait été donnée lors du précédent CTUP, à savoir : chaque collaborateur peut demander le nombre de jours qu'il souhaite, **aucune consigne n'a été donné aux managers de demander aux collaborateurs de revoir sa demande.**

C'est le manager qui doit argumenter la décision.

Les élus ont une nouvelle fois insisté sur l'URGENCE de faire une communication, trop de différences persistent encore d'une direction à une autre. Il est également important de communiquer sur la méthodologie d'une voie de recours.

Il a été rappelé que les demandes doivent être remontées avant le 31 Octobre 2021.

Fin de la séance à 13 h 00.