

GAPP/CSRH - JUILLET 2013

CDSP DU 2 JUILLET 2013

Bilan depuis la création des

CSRH

au 1er juillet 2011

Perspectives



LA POSTE

OBJECTIFS DE LA CDSP

Ce point d'avancement en CDSP s'inscrit à la fois :

⇒ dans le cadre du bilan normal à produire en fin de projet,

⇒ il témoigne du souci de tenir compte des réalités de l'organisation des équipes de travail après cette période de regroupement des entités,

⇒ il présente ce qui vient devant en terme de plans d'action

⇒ il s'inscrit aussi dans la perspective de la poursuite du dialogue social.



LA POSTE

BILAN

Organisation

La transition vers la cible d'organisation CSRH prévue (migration UGRH/CIGAP) **est pratiquement terminée** : il n'y a plus d'entités ayant une activité UGRH à date (hors Corse Courrier et DOM)

Effectifs

611 personnes opéraient sur l'ensemble CSRH fin décembre 2012

Formation

Avec un **objectif 2012** de 2550 JS, le résultat a dépassé **107%**.

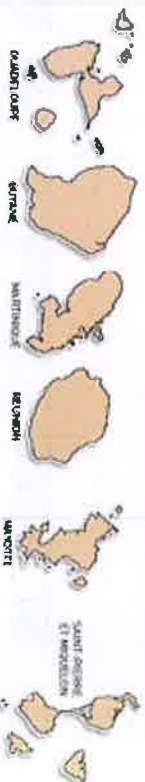
L'objectif 2013 après recensement affiche une ambition à **3720 JS** (DOM compris)



Cartographie à date des CSRH et des Centres de Gestion Spécialisés (SDSRH)

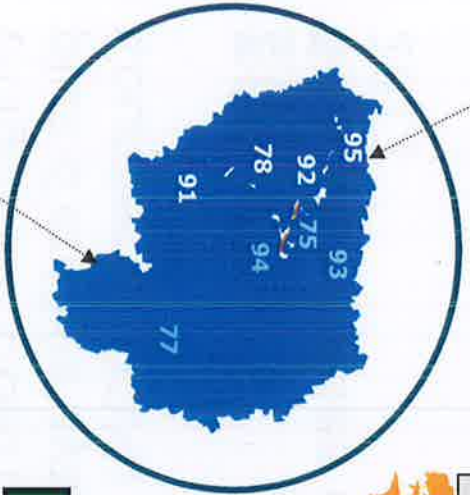
Direction Exécutive
D'OUVRE-MER

En cours :
- CSRH Plaque Antilles-Guyane
- CSRH Plaque Océano-Indienne

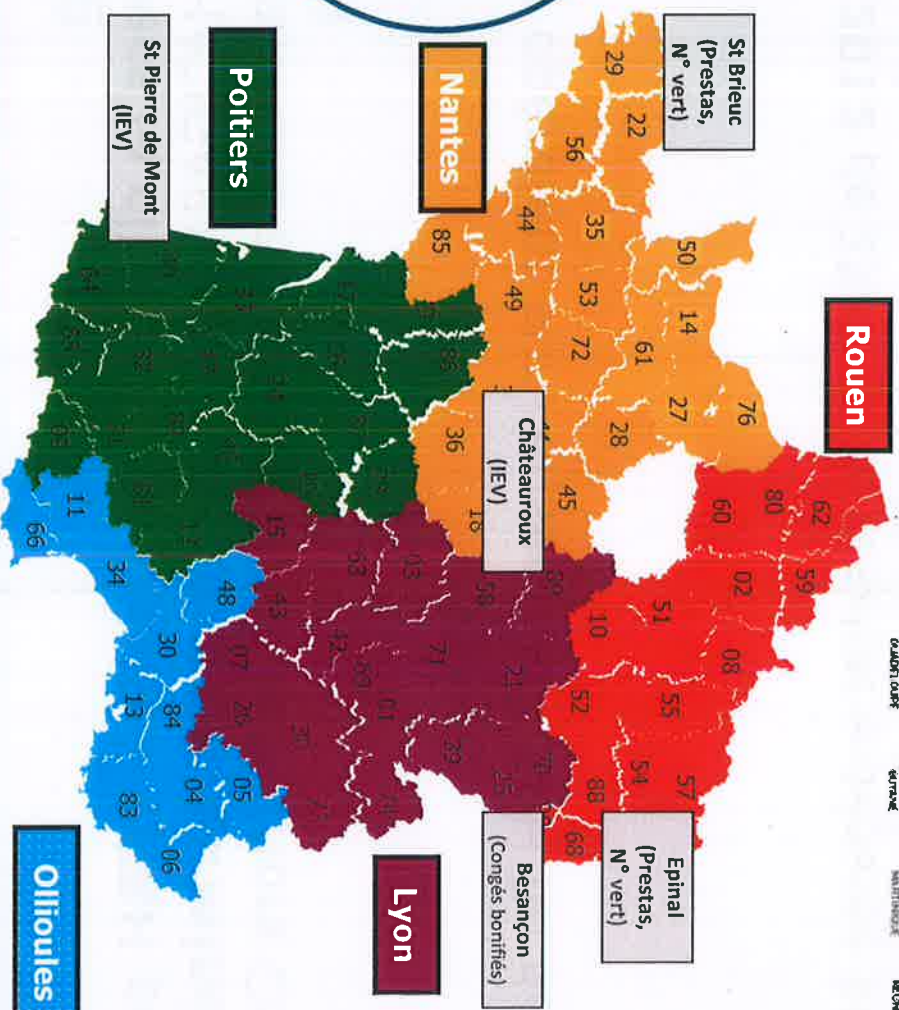


CSRH IDF 1

Siège/DCN/DAST



CSRH IDF 2



Centres de Gestion dédiés



LA POSTE

L'ADAPTATION DES CSRH DANS UN CONTEXTE NOUVEAU

Un projet marqué par :

- Le souci d'**adapter le travail en CSRH**, nés de la fusion des activités GAPP des UGRH+CIGAP, au contexte et au modèle DAST,
- La nécessité de **donner de la visibilité aux managers** de ces unités **et à leurs agents**,

Les travaux menés ont été guidés par les orientations retenues pour

l'évolution des processus de gestion RH à l'Enseigne avec :

- Meilleure répartition des **rôles et responsabilités** entre les opérationnels et la filiale RH,
- **Allègement de la charge du DET** par report des tâches sans valeur ajoutée sur le back office RH,
- Souci d'**optimiser les processus** GAPP pour les TERRAIN,
- **des résultats concrets et visibles** rapidement dans les terrains.



L'ADAPTATION DES CSRH DANS UN CONTEXTE NOUVEAU

Trois types de « produits » en sortie des travaux menés en étroite

cohérence avec toutes les DAST :

- **Rôle et responsabilités des acteurs** : une matrice cible de répartition sur les processus GAPP avec des travaux d'urgence sur ceux jugés les plus sensibles par les DET (cf. plans d'actions)
- **Dimensionnement des activités** : une méthode comportant des inducteurs d'activités (évaluation de temps ou ratios de charges sur quelques processus majeurs : traitement des absences, des feuilles de présence, de la rémunération, des contrats, des situations, de certaines prestations,...) et des unités d'œuvre (effectifs et contrats par nature, demandes GU, nombre de stages, requêtes, etc...)
- **Organisation** :
 - ⇒ un nouvel organigramme et une organisation adaptée des équipes de production
 - ⇒ un nouveau pyramidage fonctionnel avec des perspectives sur le II-3 et le III-2/III.3

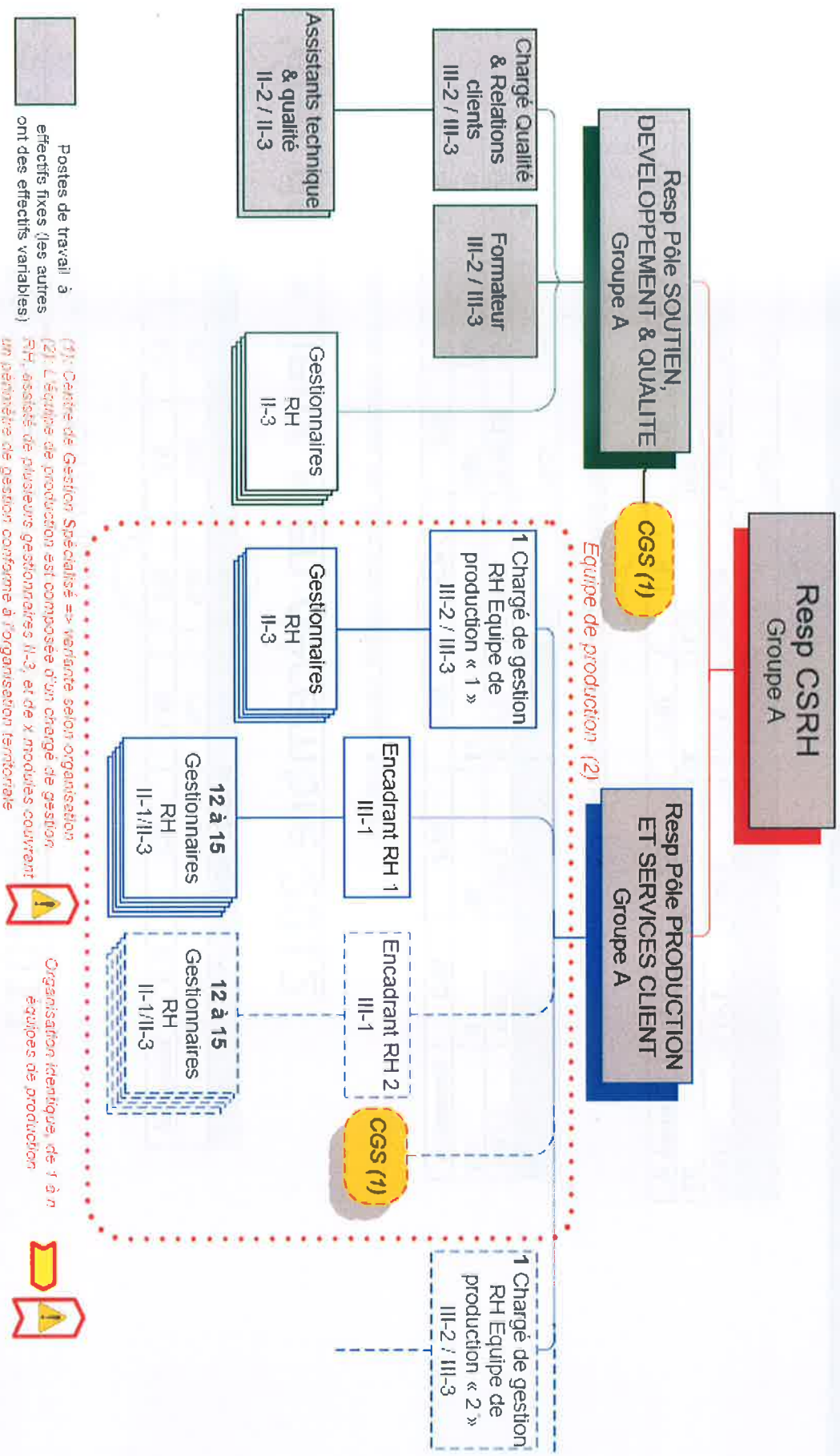


LA POSTE



Direction des Ressources Humaines de l'Enseignement Supérieur

Organigramme cible CSRH



LA POSTE

L'EVOLUTION DE LA STRUCTURE FONCTIONNELLE

Ce qui a été posé en CDSP en juin 2011

(préconisations de la CDSP Corporate)

CSRH	II.1	II.2	II.3	III.1	III.2	III.3	Groupe A
SFA	2%	66%	16%	7%	2%	1%	5%
SFC	1%	80%	20%	10%	2%	2%	5%
TOTAL							

L'état des « lieux » en décembre 2012

Répartition par niveaux de fonction CSRH (avec SDSRH)

CSRH	II.1	II.2	II.3	III.1	III.2	III.3	Groupe A
611	28	387	120	31	16	6	23
TOTAL	4,58%	63,34%	19,64%	5,07%	2,62%	0,98%	3,76%
Intra Classe II	5%	72%	22%				

Répartition par niveaux de grade CSRH (avec SDSRH)

CSRH	II.1	II.2	II.3	III.1	III.2	III.3	Groupe A
611	25	330	171	35	18	9	23
TOTAL	4,09%	54,01%	27,99%	5,73%	2,95%	1,47%	3,76%
Intra Classe II	5%	63%	33%				



LA POSTE

L'EVOLUTION DE LA STRUCTURE FONCTIONNELLE

Deux hypothèses sont présentées à la CDSP :

5.2.3.1 Hypothèse sur la base de l'Accord Guichetier

L'hypothèse d'une cible fonctionnelle proche de celle retenue dans l'accord Guichetier de l'Enseigne induirait une nouvelle répartition des postes selon les schémas suivants (projection sur la base des effectifs affectés en CSRH à date) :

CSRH	II.1	II.2	II.3	III.1	III.2	III.3	Groupe A
TOTAL	2,29%	46,48%	34,37%	6,55%	2,95%	3,93%	3,44%
Intra Classe II	2%	57%	41%				

5.2.3.2 Hypothèse sur le renforcement de la polyvalence

Le renforcement de la polyvalence des Gestionnaires RH en production, à savoir le développement de toutes les compétences utiles à l'ensemble des actes de gestion administrative et de paie assumé en pleine autonomie sur tous les statuts, fournit une autre hypothèse beaucoup plus exigeante.



LES ACTIONS PRIORITAIRES 2013

Mise en place des nouvelles équipes :

- Le projet présenté en CDSP : impulser une dimension nouvelle
- Partager les connaissances et les pratiques : Intranet collaboratif ARGOS
- Valoriser le tutorat

Des nouveaux processus pour traiter les « irritants »

- Des sondages qui témoignent de ...marges de progrès pour tous
- Tableaux de présence, Gestion RH des CDD, MRM et Intérim
- Gestion des absences pour maladie (et médecine statutaire), Retraites

Des processus à forts enjeux économiques

- Subrogation : 1 million d'€ passés en charge tous les ans

Des évolutions applicatives

- ORIENT et CCPE IEV : automatisation des saisies
- Tableau de présence : état des soldes de congés tous les 15 jours,
- Frais de déplacement : saisie préparatoire du 1202 dématérialisée
- MRM : extension des fonctionnalités
- Reporting RH : industrialiser les résultats essentiels des tab. de bord et indicateurs

La maîtrise des risques

- Une organisation croisée en « première couverture »,
- Des plans de contrôle interne à déployer,
- Un rôle d'alerte des CSRH sur les écarts



SONDAGE DET

Récapitulatif National de la Satisfaction pour chaque domaine

Moyennes de toutes les questions posées données par domaine

	% Très satisfait				Score de la meilleure satisfaction DAST Décembre 2012	Répartition des réponses Décembre 2012	% Très satisfait + Satisfait											
	Decembre 2012	Jan 2012	Evolution significative 7 Juin 2012	NON Satisfait			Decembre 2012	Jan 2012	Evolution significative 7 Juin 2012	Score de la meilleure satisfaction DAST Décembre 2012								
COHÉSION																		
Soutien Logistique	31%	30%	NON Satisfait	NON Satisfait	52%	31%	0%	7%	4%	92%	91%	NON Satisfait	98%	98%	98%	98%	98%	98%
Maîtrise des risques	28%	26%	NON Satisfait	NON Satisfait	37%	28%	0%	3%	1%	96%	95%	1%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Qualité	24%	26%	NON Satisfait	NON Satisfait	35%	24%	7%	6%	1%	95%	95%	NON Satisfait	99%	99%	99%	99%	99%	99%
Projets	22%	22%	NON Satisfait	NON Satisfait	34%	22%	0%	16%	2%	87%	86%	NON Satisfait	96%	96%	96%	96%	96%	96%
RH	19%	17%	2%	NON Satisfait	32%	19%	0%	14%	2%	83%	81%	2%	92%	92%	92%	92%	92%	92%
Finances / Gestion	10%	9%	NON Satisfait	NON Satisfait	17%	10%	0%	7%	4%	93%	91%	2%	98%	98%	98%	98%	98%	98%

Les thématiques à travailler ressortent clairement dans le questionnaire :

Zoom sur le récapitulatif National de la Satisfaction pour le domaine RH

	% Très satisfait				Score de la meilleure satisfaction DAST Décembre 2012	Répartition des réponses Décembre 2012				% Très satisfait + Satisfait								
	Decembre 2012	Jan 2012	Evolution significative 7 Juin 2012	NON Satisfait		Totalement Satisfait	Satisfait	Peu satisfait	Pas satisfait du tout	Decembre 2012	Jan 2012	Evolution significative 7 Juin 2012	Score de la meilleure satisfaction DAST + Satisfait + Décembre 2012					
RH																		
Appui soutien approuvé par le DAST dans le cadre de l'industrialisation des opérations de T3 et T4	51%	52%	NON Satisfait	NON Satisfait	72%	51%	40%	2%	0%	98%	97%	NON Satisfait	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Investissements des Américains occidentaux	19%	18%	NON Satisfait	NON Satisfait	27%	19%	0%	16%	2%	85%	85%	NON Satisfait	91%	91%	91%	91%	91%	91%
Planifier de votre CS/PH	19%	13%	NON Satisfait	NON Satisfait	44%	19%	0%	12%	4%	85%	83%	2%	94%	94%	94%	94%	94%	94%
Qualité des rapports de votre CS/PH	18%	13%	5%	NON Satisfait	39%	18%	0%	11%	2%	87%	84%	3%	94%	94%	94%	94%	94%	94%
Appui soutien approuvé par les commandants en chef en DAST	12%	13%	NON Satisfait	NON Satisfait	23%	12%	0%	17%	3%	88%	79%	NON Satisfait	92%	92%	92%	92%	92%	92%
Catégorie par le DAST des départs de l'engagement	12%	11%	NON Satisfait	NON Satisfait	21%	12%	0%	22%	0%	73%	67%	5%	88%	88%	88%	88%	88%	88%
Appui approuvé par le DAST en matière de développement Ressources Humaines	7%	8%	NON Satisfait	NON Satisfait	19%	7%	7%	97%	2%	82%	83%	NON Satisfait	88%	88%	88%	88%	88%	88%
Appui approuvé par le DAST en matière de suivi des situations militaires suite aux évènements des zones	7%	6%	NON Satisfait	NON Satisfait	14%	7%	0%	20%	4%	76%	72%	4%	86%	86%	86%	86%	86%	86%



LA POSTE

