

“CSRH de demain” : Coup dur !

■ Le projet de réorganisation des fonctions supports, sur le Réseau, qui est plutôt un projet de désorganisation, avait fait l’objet d’une présentation partielle en CDSP le 15 avril 2015. ■ S’étant aperçue qu’elle avait oublié de parler des CSRH, la direction a fait une CDSP de rattrapage le 7 mai.

■ Le résultat est inquiétant.

Excellence et efficience ?

Coup de bluff sur les outils !

Des logiciels très performants devraient bientôt arriver pour simplifier et enrichir le travail des agents. Il y aura de la productivité mais elle serait indolore tellement les nouveaux outils seront excellents et efficaces. Ça ne vous rappelle rien ? On nous refait le coup d’AGATE. C’est d’ailleurs la même équipe qui est aux manettes. Alors que nous ne disposons toujours pas d’une version «windows» qui nous permette de faire notre travail correctement, nous n’avons plus aucune confiance dans les projets à venir.

« Mon espace RH »

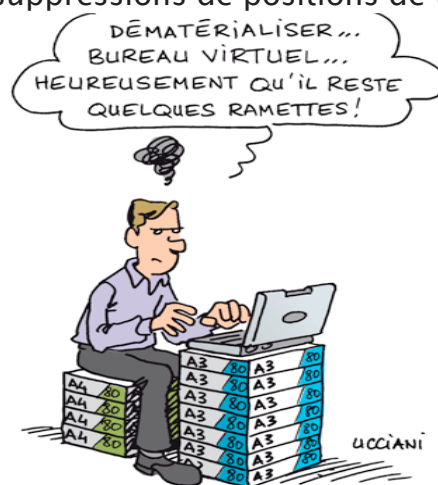
Il serait déployé en fin d’année. Les congés seraient saisis dans les bureaux et déversés automatiquement dans « tableau de présence ». Les gestionnaires en CSRH n’auraient plus qu’à contrôler. L’outil est en cours de test dans des services administratifs.

Par contre, on n’a pas encore commencé à le tester sur les TERRAINS. Tous les jours nous avons au téléphone des DETa mis sur la touche, nous ne pouvons joindre les DET et on nous explique que le projet passera tout seul dans les bureaux : comme pour le SI nous n’y croyons pas. Si l’outil fonctionne, la qualité des saisies n’est pas garantie et ce sont les gestionnaires des CSRH qui devront essayer les plâtres.

« POP » (planification opérationnelle)

Elle devrait supprimer la double saisie des tableaux de présence en 2016. Le hic c’est qu’il reste beaucoup de choses à écrire et l’interface

avec GEODE n’est pas garantie. Un test avec une version incomplète est prévu à la mi-septembre sur 8 TERRAINS. L’impact annoncé est de 31 suppressions de positions de travail.



GTM “ (Gestion des Temps Mutualisés)

L’application arriverait en 2017 et remplacerait GEODE. Les “experts” de la direction n’ont même pas pris la peine de nous présenter une diapo sur ce projet dont on ne sait encore rien aujourd’hui si ce n’est qu’il est sensé supprimer 46 positions de travail en 2017.

L’impact de ces projets incertains est jugé très important par nos savants spécialistes. Ils l’ont calculé avec une précision de deux décimales pour chaque CSRH. Par contre ils ne veulent pas nous expliquer comment ils ont fait. Un spécialiste nous a, simplement et doctement, expliqué que les allègements et suppressions d’activités avaient été quantifiés. Par contre, il n’a pas été en mesure de calculer la charge nouvelle résultant des logiciels à venir. On avait bien compris que sa calculette était bloquée sur le moins ! ... / ...

La DRH est tellement sûre de son coup qu'elle a déjà annoncé des commissions de suivi pour faire le point sur la mise en œuvre de ces projets... Il faut dire que la DRH est porteuse du projet tandis que le DEX des DAST a semblé en retrait sur cette partie du dossier où il se contente de compter les points.

Quand c'est flou, il y a un loup. L'expression devient courante et se justifie parfaitement dans le cas de ce projet. Après le flou, voici le loup.

Coup de balai sur les emplois !

L'addition est très lourde ou plutôt la soustraction. 93 emplois supprimés pour un effectif de 543 fin 2014. Comme toutes les fonctions ne seront pas touchées, on peut estimer la productivité à 20% pour les gestionnaires.

Villeurbanne -14,46 ; Nantes -14,86 ; Montrouge -12,77 ; Rouen -13,36 ; Maisons Alfort - 9,18 ; Poitiers -12,48 ; Ollioules -15,60.

La précision avec deux décimales laisse rêveur surtout quand les spécialistes sont incapables d'expliquer comment les reprises sont calculées.

La productivité est basée sur le niveau des effectifs fin 2014. Ça veut dire que si on a anticipé la réorganisation en ne comblant pas les vacances d'emploi, on refait la productivité. Payer d'avance c'est payer deux fois.

Autre joyeuseté, les activités transférées du pôle ARH/DAST vers le CSRH ne seront pas compensées. Nos spécialistes ne se sont même pas donné la peine de les évaluer précisément. La DRH a simplement évoqué l'équivalent d'un emploi en moyenne par DAST. C'est un acompte sur la productivité qui sera demandée au titre de la diminution des effectifs à gérer.

Il est prévu de mettre en place des chargés de gestion RH qui récupéreront une partie des activités transférées des pôles ARH. Pour les CSRH qui ne les ont pas encore mis en place, il faudra créer des postes de chargé de gestion et en supprimer plus ailleurs.

La démographie, qui était si favorable lors de la CDSP d'avril, l'est beaucoup moins pour les CSRH. Elle est estimée à 77 personnes pour les années 2015 à 2017. Mais 77 recensés ne veut pas dire 77 départs : la réforme des retraites est passée par là. Combien d'agents vont au final être priés de se chercher du boulot ailleurs ? Une quinzaine de personnes resteront sur le carreau et devront être reclassées. La DRH en a profité pour ressortir sa marotte : les parcours professionnels vers le commercial. On est sceptique et inquiet.

Les critères de reclassement sont encore plus préoccupants : d'abord le volontariat et ensuite les compétences. Celui qui sera estimé le moins compétent par son manager sera le premier à partir en 2017. Il faudra apprendre à dorloter son chef et surtout à ne jamais lui dire non. Alors qu'on nous affirme qu'il n'y a pas de souci, les agents du CSRH ont été convoqués pour formuler leurs «souhaits» professionnels et les contraintes personnelles... On sait ce que cela veut dire : les cigapiens ont connu cela il y a quelques années avant la fermeture de 3 sites.

Coup de plumeau sur les promos !

On espérait un geste sur le 2.3, compte tenu de toute la productivité déjà réalisée par les agents, de la productivité demandée par ce nouveau projet, de la polyvalence acquise dans des conditions difficiles.

Il y aura un ou deux gestionnaires 3.1 par CSRH et la fonction de chef d'équipe pourrait être sur deux niveaux 3.1 et 3.2. C'est tout. La DRH a été vexée que nous ne chantions pas ses louanges pour sa générosité et nous a fait comprendre que c'était à prendre ou à laisser. La structure fonctionnelle cible est de 61% de 2.2 et de 34% de 2.3. C'est l'inverse qu'il faudrait faire. Le pourcentage de 2.3 va augmenter un peu mais ce sera en réduisant la distorsion fonctionnelle. Au final, il n'y aura toujours pas de promo.

Quelques informations en vrac

Les sites distants ne seront pas fermés. Par contre, s'il y a des vacances d'emploi, on se doute bien que les postes seront comblés au CSRH. Il n'y a pas de fermeture de site distant cette fois-ci mais rien n'est garanti après 2017.

Les garde-fous (pour garantir le respect des règles RH) sont en cours d'écriture dans les différentes applications. Ils ne devraient pas être bloquants. « Mon espace RH » ne démarrera pas avec tous les garde-fous. Ça veut dire que le travail des gestionnaires RH sera accru.

L'organisation préconisée par la CDSP de 2013 devra être mise en place. Le DEX des DAST y veillera. Il ne doit y avoir que deux pôles. La fonction d'assistant ou de secrétaire n'est pas prévue. Il y aura une fonction d'assistant technique logistique et qualité dans le pôle "Soutien développement et qualité".

Une réflexion serait menée pour envisager la possibilité du télétravail sur site distant (pas à domicile).

Les agents des DAST, dont les activités seront transférées au CSRH, n'ont pas vocation à suivre leur activité.

Cette CDSP a créé un énorme malaise chez les participants. Tout cela rappelle les mois qui avaient précédé la fermeture de 3 CIGAP. Il n'y a pas eu de dialogue, simplement des décisions annoncées sans prendre la peine de les expliquer. La direction n'a pas d'arguments, alors elle passe en force en espérant que les agents seront paralysés et ne réagiront pas. Les CSRH avaient été oubliés lors de la première CDSP, ici on les laisse franchement tomber.