

4) Organisation des services :

A. Pôle Ressources – Direction des Ressources Humaines : Adaptation de l'organisation de la direction (avis) ;

Comme bien souvent dans cette instance, les dossiers présentés pour avis nous proposent de se positionner sur plusieurs questions qui, si elles étaient prises de façon séparées, pourraient faire que les votes seraient contrastés.

Dans l'ordre de présentation :

1. Évolution du rattachement de la mission Prestations Sociales.

La lecture du rapport et des arguments devant permettre de justifier ce rattachement ne nous ont pas convaincu.

De la même façon que nous avons déjà eu l'occasion d'émettre des doutes sur le rattachement de la DRH au Pôle Ressources, sur le rattachement du service « qualité de vie professionnelle » à la DRH, du Service « santé au travail » à ce service « qualité de vie professionnelle » et, de façon induite à la DRH.

De notre point de vue, le service « prestations sociales » n'a pas sa place dans la DIRECTION ADJOINTE TRANSVERSALITE, RESSOURCES ET DIALOGUES et pourrait ou devrait être beaucoup plus proche de la mission Accompagnement Social.

2. Évolution des périmètres d'intervention des gestionnaires paie-carrière (Mission rémunération, Service Paie-Carrière)

Nous sommes tout à fait favorables à cette évolution. Il était grand temps de faire quelque chose pour les gestionnaires paie-carrière qui ont vu leur périmètres d'intervention revu de façon régulière ces dernières années sans réelle reconnaissance.

Les conditions de réalisation de leurs missions sont souvent mises à mal par les modifications induites des choix politiques nationaux avec des délais de mise en œuvre très réduits. Nous le voyons encore aujourd'hui avec les mesures salariales proposées par le ministre et des prévisions de modifications à venir très prochainement sans connaître précisément leurs modalités d'applications.

3. Engagement d'une réflexion sur la nécessaire montée en compétence du secrétariat de la Direction pour maintenir une animation transverse de qualité et conforter le Directeur des Ressources Humaines dans le portage de projets

Vous indiquez que dans ce contexte une réflexion sur l'adéquation entre les cadres d'emplois des postes concernés et les besoins susmentionnés est en cours.

Pouvez-vous développer, car à notre connaissance et information recueillie, il ne s'agit que d'un poste concerné alors que vous utilisez le pluriel ?

La lecture du rapport et en particulier de la phrase « un appui supplémentaire dans les domaines suivants : » dit-elle sous-entendre que les domaines listés ne sont pas pris en charge par l'agente en poste ? Par exemple, il apparaît aujourd'hui, que sur l'aspect « formation », l'agente actuellement ne peut être considérée que comme « Correspondante formation » et que vous souhaitez lui demander de « recenser, organiser et suivre les besoins de formation de la Direction », ce qui n'est pas la même chose.

À la réflexion et au regard des décisions prises par le comité emploi, et nous en aurons un exemple dans le dossier relatif à la Direction Associations Jeunesse Égalité, il apparaît clairement qu'il vaut mieux être dans certaine direction pour voir son poste évoluer.

Pour autant, est-ce que la seule transformation de ce poste d'adjoint en rédacteur va suffire pour répondre à la prise en charge des nouvelles missions. N'envisagez-vous pas de création d'un pôle d'assistantes mutualisées entre la direction et la direction adjointe ?

Avant de conclure, nous souhaitons rapporter l'expression des inquiétudes des agents sur les travaux annoncés dans le bâtiment Kléber. Ils craignent que ce ne soit pas adapté en particulier aux personnes qui ont besoin d'aménagements de postes.

Par ailleurs, les remplacements d'agents en arrêt de travail sont aléatoires.

En conclusion, nous sommes partagés sur l'avis à émettre sur ce rapport. Nous affinerons en fonction des arguments et réponses apportées à nos interrogations ainsi qu'au prise de parole de l'ensemble des organisations syndicales.