



ENVIRONNEMENT
TERRITOIRES
AUTOROUTES
ET MER

Organisation gestion administrative et paye

Réunion du 27 octobre 2021

Compte rendu de la réunion « Organisation gestion administrative et paye »

La **CFDT** était représentée par :
Aurélie Hamard et Robert Bayloq

Réunion présidée par J Clément et son adjointe, Mme Tranchant
Plusieurs cadres du service de gestion de la DRH

Coté syndical : CGT, FO, UNSA et FSU

Une information préalable : le PPT présenté en séance n'avait pas été transmis par la DRH avant la réunion ...

Présentation de la réforme

2 axes :

- « moderniser » la filière gestion et paye
- dématérialiser les actes et les process

1/ Modernisation de la gestion administrative et la paie des agents

Sous couvert de la « moderniser », la DRH se lance dans une nouvelle réforme qui serait rendue nécessaire par :

- la réduction des effectifs du MTE (-45000 ETP) en 15 ans mais un ratio gestionnaires/agents gérés jugé « élevé »
- une évolution de la paye puisqu'il y a un transfert de paye des agents du MTE (hors EP) vers un seul comptable (DDFIP 94) rendant une paye « plus sûre » pour les agents et les gestionnaires lors des mobilités et des promotions... *mais qui rend le travail de gestion moins fluide et à faire dans l'urgence des situations (ex : cas des agents arrivant en détachement d'un autre ministère qui subissent parfois des ruptures de paye car les certificats de cessation de paiement sont transmis sans que les PSI gestionnaires soient informés)*
- les orientations gouvernementales sur l'accélération de la déconcentration des décisions en rappelant qu'« une déconcentration juridique peut se traduire provisoirement par une décorrélation entre lieu de décision et lieu de production ». ... *sauf qu'aujourd'hui, il n'en est rien et à chaque agent entrant et venant d'un autre ministère, il faut refaire une prise*

en charge complète en paye donc pas de simplification et de gain de temps pour les gestionnaires des services employeurs et PSI.

L'administration estime que l'organisation actuelle pose problème jugée « fragmentée et hétérogène » notamment pour les 3 PSI concernant la gestion des B (seulement la gestion financière et des C (gestion administrative et financière), des pratiques différentes et un défaut d'animation transverse.

Elle propose :

- de « renforcer le pilotage et la performance des processus » et « optimiser les outils informatiques pour les gestionnaires »
- de rendre un service plus « efficient et efficace » pour les agents

Mais elle indique aussi « réfléchir sur l'organisation cible et à des nouveaux transferts de compétences ».

Champ d'application : la réforme ne concernera que les services gestion situés en centrale et en SD, mais pas ceux qui sont en EP.

Calendrier et méthode :

- amélioration de la performance des processus et des outils entre octobre 2021 et le 1^{er} semestre 2022
- intégrer dans le réseau GA – paye la dimension pilotage,
- faire évoluer le SIRH RENOIR RH afin d'intégrer en totalité la GA-Paie.

renforcement du pilotage fonctionnel

toute l'année 2022 :

- organisation cible et délégation de compétence,
- étude d'impact RH et mesures d'accompagnement pour les agents dans le cadre de la « réorganisation ».

L'administration a affiché des principes :

- des garanties aux agents dont pas de mobilité obligatoire
- pas de réduction « a priori » des effectifs
- pas de regroupements ou de spécialisation de PSI

2/ Dématérialisation des process (avec rôle accru des agents bénéficiaires) et des dossiers.

La DRH souhaite donner la possibilité aux agents d'intervenir sur leur propre dossier RH par « un, self agent mobile modernisé »: consultation du dossier et dépôt de pièces (RIB par ex.) Elle entend aussi créer un dossier numérique par agent partagé entre les acteurs de la gestion RH et des payes (fiable, sécurisé et supprimant des envois-papiers). C'est le projet interministériel « Gaudi » porté par la DGAFP.

Échanges et position de la CFDT

La **CFDT** a rappelé sa position exprimée lors de la précédente réunion de mai 2021 :

- remettre l'humain au centre des activités support en cessant l'hémorragie des effectifs,
- ne pas laisser le digital être la seule boussole de gestion de ces activités.

Or, la DRH ne parle que de « performance », ratios, optimisation » : c'est donc mal parti et personne n'est dupe des réductions d'effectif escomptés ...

Quel est le ratio évoqué de gestion ? Mais il n'est pas chiffré !

Des remarques aussi sur la méthode :

- exiger une évaluation des précédentes réorganisations : ce qui a été fait, pas fait, qui devait être fait et les raisons de leur non réalisation et au final, ce qui a marché et qui n'a pas marché. La **CFDT** a demandé que le CGEDD soit mandaté et associé à la démarche,
- aucune corrélation avec ce qui se passe avec les SGCD !
- l'urgence doit être de trouver les moyens de répondre en urgence aux dossiers les plus délicats.

et des remarques sur le calendrier :

- une énième réforme qui démarre dans un contexte toujours plus chargé pour les agents des métiers gestion et paye : fin de l'ISS et basculement RIFSEEP, élections en 2022 ...
- se réapproprier des nouveaux outils est complexe pour des gestionnaires dont les métiers n'attirent pas les candidatures.

Réponses du DRH :

Il reconnaît que la réforme induite par la création de l'ONP en 2014 a été un échec, même si les objectifs de simplification affichés étaient pertinents.

Il admet les retards observés entre les actes de gestion et les payes...

Pour lui, « optimiser » les processus ne signifie pas faire des économies d'ETP, c'est assurer un niveau de service correct.

Il faut fixer le cadre de travail et s'assurer du respect des process, c'est la mission du « pilotage fonctionnel ».

Sur le ratio évoqué, le DRH ne le chiffre pas, mais il serait plus élevé que dans d'autres ministères.

Il indique simplement qu'il ne faut pas mélanger agents gérés et agents payés.

Le MTE a beaucoup d'agents en EP à la différence d'autres ministères.

Sur le recours au numérique, le DRH considère cela comme « incontournable » pour faire les payes, mais il promet que cela ne doit pas dégrader le niveau de service auprès des agents.

Il faut l'utiliser pour intégrer des alertes de gestion et surtout éviter les manipulations de papiers.

Il faut créer des interfaces où les agents seront acteurs au processus de gestion (il cite la saisine des RIB ou des actes de candidature).

Au sujet des outils informatiques, les OS convergent pour demander un effort significatif pour les corriger et améliorer leur fiabilité (ex : la liste des agents promouvables)

Le DRH rétorque que c'est justement un problème de processus de gestion mal maîtrisé qui conduit aux erreurs évoquées...

La **CFDT** relance ses questions sur la nécessité d'évaluer finement ce qui a été fait avant de repartir sur une nouvelle étape de mutualisation qui s'apparente à une restructuration de la filière GA-payé. Elle revendique un accompagnement des services et des agents qui vont être

au cœur de cette réforme. Le DRH en convient mais n'identifie pas le CGEDD pour cela, alors que ce dernier a déjà travaillé sur ces sujets (notamment lors de la centralisation des payes des A en 2013-2014) : ce sera donc très probablement un cabinet privé ...

La **CFDT** s'inquiète pour les agents en DDI car les SGCD rencontrent à de nombreux endroits des difficultés de fonctionnement qui pénalisent la GRH des personnels du MTE en poste au sein de ces services départementaux.

Le DRH rappelle simplement que ces agents payés par le MTE resteront bien gérés et rattachés au MTE : pas de reprise en main par le MI ...

Mais le DRH juge intéressante la proposition de la **CFDT** à ce que la DRH identifie les SGCD en difficultés et mette en place un dispositif particulier de traitement pour des dossiers complexes, délicats et urgents.

Sur l'attractivité des métiers GA et payes :

la **CFDT** a relancé plusieurs propositions concrètes pour attirer les candidatures sur ces postes (majoration d'IFSE, NBI), reconnaître leurs compétences et leur expertise en relançant un dispositif d'évaluation des agents spécialistes et enfin stabiliser des effectifs au sein des équipes.

Le DRH entend cette demande (déjà revendiquée) et il annonce que des propositions seront faites en 2022 sur le sujet, même si cela est « compliqué »...

Cela étant, il précise « qu'il n'y a pas de turnover anormalement élevé » au sein des PSI et des services de la DRH en centrale. Une question demeure: est-ce que ce sujet est quantifié objectivement ?

Mais le DRH reconnaît qu'il y a des difficultés pour trouver des candidatures sur des postes vacants.

Ce phénomène n'est pas la panacée du seul MTE, les autres ministères rencontrent les mêmes difficultés : faut-il s'en consoler ? Le signe que les réductions d'effectif sur les supports engagées partout en parallèle à la montée de la « digitalisation » conduisent à rendre les métiers plus lourds et moins intéressants ...

Sur la dématérialisation

Le « self agent mobile » permettra aux agents de signaler toutes les anomalies sur les données personnelles : « leur regard permettra une action plus rapide » !... Cette affirmation n'a pas manqué de susciter une question de la **CFDT** car en quoi une telle démarche des agents rimera avec plus de rapidité que ce qui se fait aujourd'hui ?

Actuellement, des demandes réitérées par des BRH n'aboutissent toujours pas, notamment auprès de la DRH !

La DRH convient d'une présentation « un peu simpliste » et jugée « optimiste ».

La **CFDT** rappelle ses demandes : pas de réduction d'effectif sur ces activités pour garantir une présence humaine et répondre aux sollicitations des agents, créer des équipes dédiées aux dossiers « urgents » devant être traités rapidement et prioritairement. La **CFDT** a également souligné la nécessité de renforcer les moyens pour pouvoir gérer la phase active de la dématérialisation : sans appui, les BRH ne vont pas pouvoir assurer ces tâches lourdes et chronophages, surtout en assurant également toute la gestion courante. Ce sujet sera abordé en CHSTM car cela aura des incidences sur le travail de gestion.

Le DRH espère que des tutoriels permettront aussi aux agents de participer à cette dématérialisation...

Les dossiers numériques seront accessibles par tous les acteurs RH au sein du MTE et hors MTE (GA et paye, service retraites) et le partenariat avec la DGFIP , étendu, sera déterminant.

Le « self agent mobile » sera déployé en novembre en administration centrale (4000 agents) et ce sera un test.

La partie « Gaudi » démarrera en 2022. Une présentation aux agents devra être faite.

Plusieurs questions ont été posées sur les obligations de confidentialité et sur l'accès aux données personnelles.

Le DRH a pris note des questions en assurant que ce sujet sera bien pris en compte, sans en dire vraiment plus.

La **CFDT** est revenue sur la gestion des indus de paye et de l'émission de titre de créances : l'absence d'informations (fréquente) et la « rudesse » des retenues sur les payes opérées par la DDFIP, pose des difficultés. L'éloignement entre les agents et les décideurs/acteurs sur les payes aggravent les choses : ce sujet doit être impérativement intégré et traité. Le DRH en convient car c'est un « gros point faible » et il espère que le rapprochement avec la DGFIP permettra d'avance sur ce sujet « délicat et ancien » afin qu'un process « clair et précis » soit instauré.

Le DRH conclue en rappelant que c'est toute la chaîne de gestion qu'il va falloir repenser (front office/back office) dans le cadre de la réforme annoncée.

La prochaine réunion de travail aura lieu au 1^{er} trimestre 2022