



PROJET DE RÉORGANISATION DU DÉPARTEMENT DE LA GESTION ADMINISTRATIVE ET DES DONNÉES SOCIALES (DRH/DHGADS)

L'UNSA a voté CONTRE le projet

lors du Comité technique local

Ile-de-France du 5 avril 2017

La DRH a présenté une nouvelle organisation pour ce département **avec quatre pôles** :

- *Gestion des personnels de droit public et des statutaires CANSSM*
- *Gestion des personnels privés et des personnels cadres dirigeants*
- *Gestion du temps et des absences*
- *Gestion des prestations partenaires, du support et du pilotage*



Les équipes de la gestion administrative et de la paye seront regroupées et réparties entre les deux unités chargées de la gestion du personnels : public / privé.

Cette réorganisation est basée sur l'adaptation au nouveau système ADERH et pour développer **une offre de service « client »** avec un « guichet unique » pour la gestion administrative tant sur le volet juridique que financier.

L'UNSA n'est pas favorable à cette réforme. Pourquoi ?

1. Sur le principe, les nouveaux Systèmes Informatiques doivent être conçus pour répondre aux besoins des personnes et des organisations et pas le contraire.

2. Les 84 collaborateurs de DHGADS ont été interrogés via un questionnaire dématérialisé en novembre dernier. Outre leurs nombreuses interrogations, les retours ne mettent pas en évidence un véritable besoin de réorganisation.

3. Les « clients » sont les collaborateurs de la CDC et ils n'ont pas été consultés. Rien n'indique que cette nouvelle organisation répondra à leurs besoins. En ce sens, une proposition a été faite par l'UNSA pour qu'une cellule d'information soit mise en place pour répondre rapidement aux questions des RH métiers et/ou des personnels sur les questions « Retraite, rémunération, carrières, IDR... » ou leur indiquer tout simplement le bon interlocuteur à la DRH.

4. Il existe une forte inquiétude sur la Qualité de Vie au Travail des collaborateurs.

5. **Une réorganisation sur 18 mois est trop longue** même avec les temps à consacrer aux formations. Les agents peuvent se positionner sur des postes mais les « fiches emploi » et les « fiches de poste » ne sont pas stabilisées.

6. Cette nouvelle réorganisation qui demande une formation sur de nouveaux métiers se met en place alors que **le service va devoir faire face à une surcharge de travail avec l'extinction de l'IDR** et sera également impacté par des départs à la retraite en interne.

7. Alors que la Cour des comptes revient régulièrement sur le statut d'Établissement Public de la CDC, **le positionnement de la gestion des cadres dirigeants dans l'équipe de gestion des personnels privés** au motif que les cadres dirigeants sont majoritairement privés et qu'il convient d'équilibrer les pôles pose question et ne répond pas à l'image Établissement Public de la CDC à notre sens.

8. A chaque réorganisation, la CDC fait appel à un cabinet de consultants et la DRH n'a pas fait exception. Compte tenu de ce besoin récurrent, une cellule interne prenant en charge cette assistance aux métiers aurait une connaissance de la CDC, pourrait mieux accompagner les personnels avec la conduite du changement et répondrait ainsi à la demande de réduction des coûts formulée par la Cour des comptes. Nous savons tous que les compétences et l'expertise existent au sein de notre maison. Il serait temps que la Direction l'entende.

Pour toutes ces raisons, l'UNSA a rejeté le projet, ainsi que la majorité des organisations syndicales. Dommage que la CGC se soit abstenue, car Paul Peny aurait été obligé de représenter son projet et peut-être que certaines demandes formulées par les représentants du personnel auraient été prises en considération...

LES VOTES :

Contre : UNSA – CFDT – CGT- SNUP
Abstention : CGC

