

### **Création d'un poste à l'UOPSP de la DIMOA**

Un chargé de projets énergies renouvelables va être recruté au sein de l'Unité Opérationnelle Projets Spéciaux et Partenariats de la DIMOA. Le renfort de cette Unité opérationnelle est une nécessité. En effet, les collectivités sollicitent l'établissement sur de nouveaux projets et l'UOPSP a en charge le suivi du sujet d'hydro électricité entre autres.

Il a été jugé pertinent de sécuriser l'activité en pérennisant le poste initialement proposé en CDD, sans candidat. Le poste initialement localisé à Beaucaire a été requalifié. L'ouverture du poste se fera sur 3 localités (Béthune/Lille/Paris).

Les missions de ce nouveau poste (catégorie A / niveau 7) sont l'animation de l'équipe projet, le montage de procédures de mise en concurrence et le déroulement des procédures.

**Les élus** ont félicité la présentation très claire et ont apprécié la qualité des échanges avec les équipes en place. Ils ont souligné la cohérence du positionnement de ce poste.

➔ **Vote POUR à l'unanimité**

### **Centralisation de la gestion administrative et de la paie des personnels publics...la suite**

Le contexte est rappelé.

Il est indiqué qu'ont été retenus les mêmes principes que ceux utilisés pour la centralisation de la GA des personnels privés, à savoir un même ratio de personnels : 130/gestionnaires, la rédaction d'une charte de gestion, des fiches métier semblables (public/privé), un outil de dialogue -DIGIT RH- (des formations adaptées ont été proposées par le même prestataire extérieur que pour la GA des personnels privés).

Les interlocuteurs sont les PPRH. Ils échangent autour de réseaux RH mais des réunions de tuilage ont lieu avec toutes les DT.

Il reste 4 DT à centraliser dans une logique d'harmonisation avec une charte de gestion pour détailler chaque process RH. Ce document, relativement vivant, est partagé avec les DT. Une harmonisation des fiches métiers, semblables, est en cours.

Dans le but d'harmoniser et de solidifier la communication et la circulation d'informations avec les acteurs de la filière RH, l'outil Digit RH va permettre aux agents de remonter leurs questions administratives sans avoir à transiter par le PPRH. Les agents ont été formés ainsi que les chargés de gestion.

**Les élus** se sont interrogés sur l'accompagnement des agents n'ayant pas un accès simplifié aux outils informatiques (par exemple, les personnels de terrain).

**La direction** a indiqué que des webinaires adaptés aux cycles de travail ont été proposés aux agents et qu'une démarche sur l'accompagnement numérique va être relancée. Des ateliers pour présenter tous les outils concrets vont être organisés.

La dernière étape sera de centraliser les dernières DT : DT BS, DT NE, DT Strasbourg et DT CB.

**La direction** a précisé qu'un retour d'expérience a été réalisé auprès des agents de la filière RH de la DT SO et du Siège pour la gestion de la DIMOA. Ce retour d'expérience sera renouvelé en juin. Quand la centralisation sera effective, une marge de progression sera encore à prévoir.

Dans un 1<sup>er</sup> temps, il avait été question de créer des pôles délocalisés en DT afin d'éviter les sureffectifs à Béthune. Finalement, les résultats sont :

- A la DT BS : 4 gestionnaires et un 1 responsable s'étaient positionnés mais n'ont pas donné suite... ;
- A la DT NE : quand le dispositif du « vis ma vie à Béthune » a été mis à place il n'y a eu aucune participation ;
- A la DT CB : la centralisation est actée dans l'objectif de continuer à gagner en fluidité. 3 gestionnaires et 1 responsable intégreront le pôle SGAP de Dijon.

Deux pôles supplémentaires à Béthune vont devoir être développés. Tout le personnel concerné sera donc formé en même temps.

A compter de septembre 2025, le SGAP comptera donc 5 pôles publics (4 à Béthune et 1 à Dijon) et 1 pôle privé. La méthode de positionnement en septembre suivra la logique de pré-positionnement avec une revalorisation de l'IFSE.

**La direction** a précisé que les personnels de Dijon affectés au SGAP seront identifiés « personnels du siège » mais gérés par les instances locales.

**Les élus** ont relevé que certains SG en DT préconisent de se rapprocher du SGAP à Béthune en cas de problème : les personnels ne savent plus qui contacter. Ils se sont interrogés sur la logique de diviser les personnels en intégrant des agents à Dijon au SGAP.

**La direction** a indiqué que la stratégie RH est en train d'être appliquée, notamment par la centralisation de la gestion administrative de tout le personnel de l'établissement. Une particularité sera à gérer : la gestion des personnels à Dijon via un management à distance. Un accompagnement est prévu afin d'intégrer Dijon dans le périmètre du SGAP. Un système est à trouver pour « casser » l'isolement en terme hiérarchique.

Concernant l'interrogation de reprendre la main hiérarchiquement sur l'ensemble des PPRH, **la direction** a expliqué que des pistes sont étudiées. Elle a la capacité de gérer à distance tout en dialoguant avec le local. L'ensemble du processus est géré sur le réseau national. Cependant, la décision du recrutement et poste/profil reste de la responsabilité locale. C'est également une occasion de renforcer le métier en local.

Pour les équipes de Dijon, l'important est que ce soit les CSSCTL qui traitent les sujets. Il est prévu de créer un espace de travail (à la main de la DT).

Il y a eu beaucoup d'incohérences constatées. L'enjeu de cette année est que les PPRH gardent les sujets spécifiques. Une réflexion est à mener pour que les SG/PPRH soient davantage le porte-voix (former, accompagner, entretiens professionnels, action de contrôle/accompagnement).

Les personnels de la DT CB concernés par la centralisation seront intégrés en septembre 2025.

L'organigramme général est présenté.

Une réflexion est encore en cours afin de répartir un portefeuille par pôle. L'objectif est qu'un pôle gère une DT au complet.

Les équipes des pôles déjà centralisés ne seront pas impactées : elles vont garder leur portefeuille et leur équipe. Une phase de dialogue est en cours.

**La direction** a précisé qu'aujourd'hui il y a 19 gestionnaires (dont 2 postes susceptibles d'être vacants) et 3 postes à Dijon. Le recrutement portera donc sur 6 nouveaux postes (2 à Dijon et 4 à Béthune). Les nouvelles publications seront en catégorie B. Les personnels repositionnés seront revalorisés via le plan de requalification. Ces postes seront identifiés comme étant prioritaires.

**La direction** continue de porter le plan de requalification et a bon espoir de l'obtenir.

Concernant l'accueil des nouveaux arrivants au SGAP, les implantations de la DRHM sont en train d'être revues afin de s'étendre éventuellement au niveau de la DCOM. Les aménagements seront effectués en minimisant les coûts et en respectant les besoins des équipes DCOM. Une présentation sera réalisée en CSSCT Locale.

Des conclusions seront à tirer de l'enquête télétravail faite auprès de la DCOM et de la DRHM. Des aménagements phoniques sont également prévus.

**Les élus** ont regretté que leur alerte invitant la direction à prendre en compte l'évolution future des effectifs avant d'effectuer les travaux d'aménagements pour l'intégration du SGAP rue Boutleux n'ait pas été entendue et qu'ils n'aient pas obtenu la vue d'ensemble souhaitée. Les travaux à peine terminés côté SGAP et DCOM vont donc devoir reprendre.

L'acte 2 risque également d'avoir un impact sur l'implantation des nouveaux espaces. Il serait raisonnable d'attendre d'avoir de la visibilité sur les effectifs du siège avant de lancer de nouveaux travaux.

Concernant le pré-positionnement, il sera fait en sorte que le personnel ciblé rentre dans le pré-positionnement et qu'il n'y ait pas de mobilité imposée.

Le dialogue a été ouvert afin de rassurer les équipes. Des échanges ont été fixés avec certains gestionnaires ayant besoin de précisions.

Des dispositifs d'accompagnement sont mis en place :

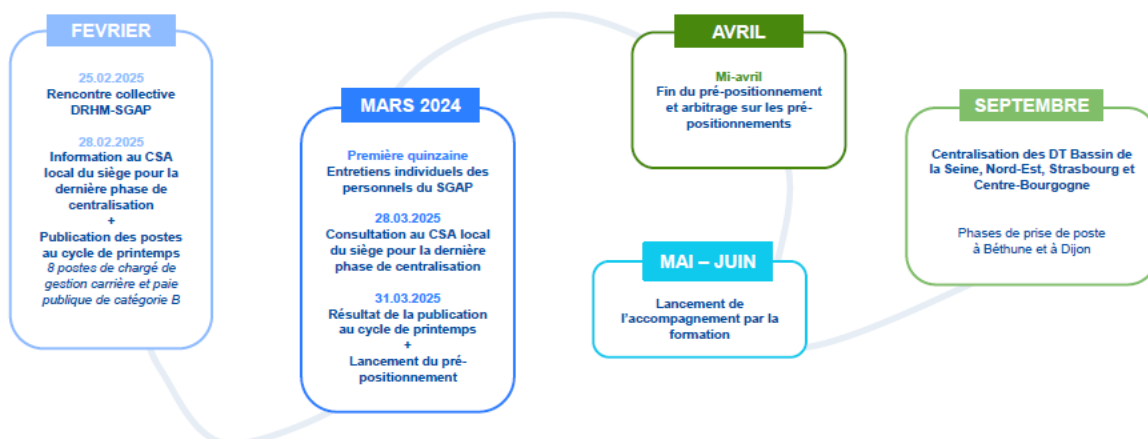
- Entretiens individuels,
- Formations,
- Accompagnement financier.

Le lancement d'une communication ainsi que des webinaires déclinés par DT ont été mis en place.

**Les élus** se sont interrogés sur les modalités d'accompagnement en cas de refus du pré-positionnement.

**La direction** a indiqué que des discussions seront à prévoir en amont afin de trouver des solutions. Concernant les salariés privés, il faudra passer par un avenant. Concernant les agents publics, il n'y a aucune obligation.

Le calendrier de mise en place de la réorganisation du SGAP sur l'année 2025 est présenté :



Une rencontre avec les agents concernés par le pré-positionnement aura lieu en mars.

**Le prochain CSAL est prévu le 28 mars 2025**

---

**Vos représentants CFDT-VNF au CSAL :**

<b>TITULAIRES</b>	<b>SUPPLÉANTS</b>
Farida SIAD	Rudy DELEURENCE
Rudy PRIEM	Cathy LEFEBVRE
Isabelle TESTU	Grégory DECOSTER
Pierre-Emmanuel FLIPPE	Chrystelle GUEUDRE
Camille DUMAS	Saïd LAMHAMDI
Pascal LESTIENNE	Sylvie BLONDEL
Cindy LEROY	Florence DEQUIRET