

le 3^{ème} passage du projet de réorganisation de la DRH était à l'ordre du CE du 2 mai 2012.

Vous trouverez ci-dessous des extraits de courrier entre le syndicat FO ADP et la Direction des ressources humaines ainsi que nos commentaires résumant notre position.

Le 28 mars 2012, FO écrit à la Directrice des Ressources Humaines pour donner ses positions

" (...) Nous estimons qu'il serait une erreur de considérer la réorganisation de la DRH comme une simple réorganisation. En effet, elle impactera non seulement les agents de la DRH mais également l'ensemble des agents ADP par la nature même et le rôle de la DRH.

(...) FO est très attaché au rôle essentiel de la DRH en tant que Direction garante de l'application des droits collectifs statutaires (notes du manuel de gestion découlant du statut du personnel, avancements, affichage et pourvoi des postes, qualifications, etc ...) et contractuels (accords). Or, nous constatons depuis des années une application pour le moins disparate dans les Unités Opérationnelle, et/ou Directions induisant de fait des dérives néfastes pour les agents ADP.

Votre projet, qui selon vous vise à clarifier et recentraliser les missions de la DRH, serait une réponse à ces problèmes ; nous en prenons note. Nous sommes cependant étonnés et inquiets quant au fait que vous ne traitiez pas dans votre projet les fonctions RH locales au sein des UO et/ou Direction, mais que vous annonciez dès à présent qu'elles feront l'objet d'une réflexion dans un second temps. Pour autant, vous nous avez précisé votre décision d'inclure les RRH des Directions, au sein du comité de Direction de la DRH.

S'il est nécessaire, selon vous de professionnaliser la fonction RH et d'accroître le rôle de conseil de la DRH vis-à-vis des UO et/ou Directions, nous estimons qu'il est nécessaire de renforcer les fonctions RH locales et de préserver le rôle des ARH comme premiers interlocuteurs des agents, d'où l'importance de pourvoir tous les postes vacants et de procéder à tous les remplacements. (...)

Sur votre projet et le plan de l'emploi et des effectifs, nous tenons à vous réaffirmer qu'on ne peut accepter une réorganisation qui supprime des postes, et n'offre pas de solutions pour les agents en hors-effectifs.

Les postes en HE et les postes supprimés, (...) FO revendique l'intégration de chaque HE sur un poste pérenne. Ce qui ne semble pas être le cas dans votre projet. Nous ne pouvons nous contenter d'un prochain bilan concernant les HE de l'entreprise sur cette question et vous demandons des échéances quant à l'intégration des HE. De même, si on ne peut qu'approuver la nécessité de créer 7 postes essentiellement "d'expertise RH", on ne peut accepter le fait que vous supprimiez 4 postes vacants et 4 postes non remplacés. Nous notons que vous avez donné votre accord pour transmettre les qualifications exactes de la totalité des postes. En effet, à la différence des fonctions, les qualifications non seulement relèvent du manuel de gestion et renvoient à une catégorie, à une grille d'échelons et constituent un élément substantiel du contrat de travail. (...)"

Le 13 avril dernier, FO reçoit la réponse à son courrier:

" (...) La DRH doit être en mesure d'exercer sa fonction régaliennne qui constitue une de ses trois grandes fonctions fondamentales. La DRH est, en effet, garante du respect du droit du travail, du

statut, du manuel de gestion, des accords collectifs... Mais elle doit également être en capacité d'assurer une fonction d'accompagnement et de conseil ainsi qu'une fonction d'expertise auprès des managers et des salariés de l'entreprise. C'est pourquoi, l'évolution de l'organisation de la DRH est essentielle et constitue un préalable pour accompagner l'entreprise dans l'intérêt collectif de toutes ses parties prenantes, et, être en mesure de proposer une évolution de l'organisation de la fonction RH locale.

Ce projet, qui fera l'objet d'un dossier présenté aux Instances Représentatives du Personnel pour une mise en œuvre à partir de fin 2012, n'aura pas pour objectif une réduction des effectifs. (...)

Vous revendiquez, d'une part, l'intégration de chaque effectif en situation de Hors emploi sur un poste organique et, indiquez, d'autre part, ne pas accepter la suppression des quatre postes non remplacés et des quatre postes vacants. (...) "

POUR FO :

- **Malheureusement tout le monde peut constater que les règles applicables à ADP sont appliquées de manière différente entre les UO et les diverses directions**
- **Lors du comité d'entreprise du 2 mai, les élus FO ont rappelé que cette situation était liée à la découpe par la Direction Générale de l'entreprise en Unités opérationnelles et Directions en centre d'objectifs et de résultats leurs donnant ainsi une autonomie pour réaliser leur objectifs qui sont bien plus souvent financier que sociaux! Et nombreux sont les agents qui ont l'impression à juste titre que les diverses UO et Directions sont gérées comme des PME/PMI!**
- **Cette situation néfaste nécessite plus que jamais une DRH garante de l'application homogène du statut, du manuel de gestion qui en découle, des accords... avec les effectifs nécessaires.**

Or, si on peut reconnaître, que la Direction l'a écrit nettement au bout du 3^{ème} passage au CE, il reste pour le moins des incertitudes et des inquiétudes et des revendications non satisfaites

- o **Incertitude, quand la direction annonce que la réorganisation de la DRH est le prélude à une évolution de l'organisation de la fonction RH locale sans donner plus de précisions, ni explications.**
- o **Inquiétude, quand la DRH confond catégories et qualifications qui sont inscrites respectivement au statut du personnel et au manuel de gestion.**

Pour ce qui concerne les effectifs, la Direction informe que sa réorganisation n'a pas "pour objectif une réduction des effectifs". Cependant, on constate la suppression immédiate de 4 postes vacants, des agents en situation de Hors Effectifs (HE) non intégrés sur de réels postes.

Pire, on peut y lire que "(...) l'ensemble de la fonction pourra s'inscrire dans le respect des engagements de réduction des effectifs de -2% par an au rythme des départs naturels qui interviendront à l'horizon 2015. Les prévisions de départs naturels (qui représentent potentiellement 29 postes sur la période 2012-2015) couplés à des efforts d'amélioration de nos processus devraient permettre d'approcher une vision cible de réduction de 10% de nos effectifs à l'horizon 2015, tout en procédant au renouvellement des ressources nécessaires."

FO NE PEUT CAUTIONNER CELA ET REVENDIQUER

- **le remplacement de tous les départs naturels,**
- **le remplacement des postes vacants,**