

POINT SUR LES RETARDS DE GESTION

La situation concernant les retards de gestion est actuellement difficile. Elle a nécessité l'adoption de mesures d'urgence, destinées à consolider le fonctionnement et la production de la sous-direction GAP de la DRH.

La résorption de ces retards et la mise en place d'un fonctionnement plus régulier constituent la priorité de la DRH.

1- Un contexte difficile, une situation tendue

L'année 2014 a été marquée par une succession d'événements, dont l'importance n'avait peut-être pas été suffisamment évaluée, qui ont alourdi considérablement le plan de charge de GAP et altéré son fonctionnement :

- la remontée des payes, qui s'est effectuée en plusieurs vagues, jusqu'en avril 2014,
- les opérations de reclassement dans la nouvelle grille de la catégorie C et dans le CIGEM,
- la préparation des opérations électorales (fiabilisation des listes électorales et vérification de l'éligibilité des agents).

À ces opérations se sont ajoutés des événements internes à la sous-direction (turn-over, arrêts de maladie, plusieurs congés maternité, départ prématuré d'un chef de bureau).

Enfin, GAP a récupéré des dossiers qui, pour certains, n'étaient pas consolidés ; ainsi, GAP doit aussi régulariser des anomalies anciennes, antérieures à la remontée des payes, y compris la création de dossiers dans les outils primes.

2 – Des mesures d'urgence ont été prises

a) La sous-direction GAP a bénéficié de renforts exceptionnels :

- 10 agents de catégorie C ont été recrutés fin décembre 2014,
- 6 autres ont été recrutés, début 2015.

Ces agents sont formés et bénéficient d'un accompagnement individuel.

Huit mois de vacation ont été attribués à GAP.

Un nouveau chef du bureau est en cours de recrutement.

b) Un appui extérieur est apporté à GAP :

- des agents d'autres entités, au sein de la DRH et en provenance d'autres services ou d'ex-collaborateurs de GAP (PSI, CVRH), apportent leurs concours à GAP,
- un suivi technique de la maîtrise des outils primes ISS, PSR et GESFIM sera assuré tout au long de l'année 2015 par le PND de Lille.

3 – Un audit de la sous-direction est engagé

Une réflexion, d'ordre structurel, destinée à analyser le fonctionnement de la sous-direction, depuis la remontée des payes ainsi que l'ensemble de la chaîne gestion administration/payé, a été confiée au CGEDD.

.../...

Elle a vocation à proposer des orientations, des nouveaux modèles d'organisation et/ou des nouveaux outils pour revenir à une production plus fluide des actes de gestion et à une plus grande fiabilité des opérations de paye.

Un chargé de mission est positionné auprès du directeur pour coordonner cette réflexion.

4- Un double objectif, de résorption des retards et d'information

La mise en œuvre de ces mesures doit se traduire par une résorption progressive, mois après mois, des arriérés et anomalies.

Les premiers signes tangibles doivent se manifester dès la paye d'avril et se concrétiser d'ici l'été.

Dans le même temps, un dispositif d'information tant des agents que des services, sera mis en place.