



CSA DG Commerce du 10 juillet 2025

Projet évolution de l'organisation de la DRH

Présentation de l'administration : concertation avec les agents et quelques précisions sur la réorganisation

La future organisation de la DRH a été (re-)présentée aux agents depuis le vote unanime négatif des représentants des personnels en date du 12 juin.

La CFDT-Météo a pu constater in situ que les agents étaient plutôt satisfaits de cette ultime concertation, que certains avaient été rassurés sur leur propre avenir au sein de la DRH. L'administration précise que *"ces réunions ont été le lieu d'un échange constructif avec les équipes, basé sur la transparence et la liberté d'expression"*.

La phase de transition vers la nouvelle organisation commence en septembre (même si elle a en fait parfois déjà commencé avec PRC qui s'occupe déjà, au moins en partie, des mobilités) et l'administration prévoit de poursuivre des réunions collectives.

Un point est fait sur les départements qui perdent des effectifs :

ARH pour lequel le DRH/D est conscient que les agents perdent une tâche qui les intéressaient (le recensement des postes à ouvrir), PA2S en partageant l'animation sur certaines thématiques, GIP qui fonctionne par binômes et qui aura un nombre d'effectifs impair, et plus particulièrement sur SIEMS :

- Maintien d'une organisation sur deux pôles via deux binômes : 1 sur le Système d'Information sur les Ressources Humaine, le SIRH (en retirant la fonction d'adjoint pour recentrer le poste comme expert SIRH) et 1 sur le pilotage de la masse salariale et des effectifs
- Adaptation de la charge de travail, conséquence de la perte d'un ETP, via l'amélioration de la saisie des données par les gestionnaires, la redéfinition du périmètre d'intervention - l'outil ESTEVE plus suivi par SIEMS (?) -, et en améliorant l'urbanisation (la structuration) du SIRH, en lien avec le CISIRH et la DSI, pour réduire la charge de traitement humain des données RH.

L'armement du département SIEMS à 4 postes sera à requestionner à l'issue de ces travaux de réflexion : un nouveau point sera fait début 2026.

L'essentiel de nos interventions

Concernant la concertation avec les personnels, la CFDT-Météo est à ce stade plutôt satisfaite de l'effort produit pour aller vers les personnels. Nous avons bien noté qu'une nouvelle réunion collective avec l'ensemble des personnels sera organisée dans le courant du mois d'octobre.

Concernant les réorganisations dans les différents départements, nous avons participé aux débats point par point, notamment sur SIEMS dont nous signalons que les effectifs étaient à 6 pour se retrouver à 3 avec une cible à 4 au TROED. Nous sommes plutôt satisfaits que la direction s'interroge sur la quantité de travail qui ne semblait pas clairement abaissée.

Le cas SIEMS décrypté :

DRH/D se dirige vers le maintien d'un département à deux pôles, les Systèmes d'Information (SI) d'un côté et les effectifs/masse salariale de l'autre. Un objectif de la direction de la DRH est toutefois une supervision polyvalente, en cas de situations d'urgences. La CFDT rappelle que trois ans en arrière, SIEMS fonctionnait avec des agents tous formés aux outils du Système d'Information (SIRH).

La CFDT revient sur l'outil de gestion des entretiens professionnels Estève qui fait partie des outils du Système d'Information (SI) dont SIEMS est chargé de la partie technico-fonctionnel. Restera-t-il à SIEMS ou sera-t-il « rétrocédé » ? A qui ? L'avenir nous le dira ; le DRH/D fait part de réflexions à mener sur ce sujet.

Nous rappelons l'importance des outils créés par l'ingénieur SIRH (organigramme, fiches de postes, etc.) et la nécessité de maîtriser les aspects organisationnels de l'Etablissement côté SIEMS. Cela conditionne l'optimisation d'autres outils comme GFD (pour la gestion des déplacements) ou Padoa (suivi de la santé des agents). Quid de la reprise de certains de ces outils par la DSI ?

En qualité de maître d'ouvrage du SIRH, il est logique qu'à l'arrivée d'une nouvelle cheffe à SIEMS, le travail d'« urbanisation » à peine ébauché reprenne. Ce schéma importe au DRH/D, mais semble soulever un enthousiasme prématuré, prématuré à ce stade, sur les allègements de charge qui en découleraient. Nous restons circonspects sur une finalisation au 4^e trimestre 2025.

Pour nous cela ne règlera pas tous les soucis de charge rencontrés actuellement et ne suffira pas à savoir si le dimensionnement de 4 ETP est suffisant à SIEMS.

Enfin une alerte est portée sur le volet Masse Salariale et effectifs qui nécessite bien 2 ETP à 100 %. DRH/DA nous confirme en être fortement convaincue. Une attention particulière est à portée aux vacances de poste conjoncturelles. L'importance de la charge du dossier « Rapport Social Unique » est également à reconsidérer.

En l'état actuel du projet de nouvelle organisation et des effectifs, nous resterons très attentifs à la situation aussi bien de SIEMS pour les raisons détaillées ci-dessus que d'ARH, GIP et PA2S.