

Point de situation ARIPA – CSE du 28 août 2025

Conditions de mise en œuvre des grandes lignes directrices de la réorganisation :

1. Mieux encadrer

Révision de l'organigramme avec l'intégration de deux responsables d'unité

Arrivée début septembre de ces derniers

Les missions de l'équipe « pilotante » seront adaptées en conséquence.

2. Mieux piloter

Travail sur le stock et son antériorité ayant conduit à améliorer significativement la situation du service

Alignment des résultats caf pivot / caf cliente

Travail sur la qualité des traitements : VCA, gestion des rejets – ce dispositif sera à poursuivre

Analyse de la capacité d'écoulement de la charge de travail selon les profils des agents : cartographie des compétences

Utilisation de GACI pour optimiser la gestion des sollicitations des autres services

Travail spécifique à mener pour améliorer les taux de recouvrement qui se sont dégradés

Intégration de la Caf 62 dans le dispositif Caf à fort enjeux à la rentrée de septembre : ateliers, soutien production, soutien au pilotage.

3. Mieux outiller

Révision des conditions d'accès à l'information pour limiter la charge mentale des agents

Création à venir d'un SharePoint

4. Mieux accompagner

Renforcement du dispositif de formation tant pour les agents nouvellement embauchés dans le cadre de leur montée en compétence (formation, tutorat) que des agents en place (quizz, supervision)

Programme d'une semaine de formation nationale pour les CDD à la rentrée pour poursuivre leur apprentissage

Révision du dispositif de formation à poursuivre (nombre de formateurs, conditions de validation des compétences, tutorat, suivi des résultats)

Plan de formation à construire pour l'ensemble des équipes (cadres et agents)

5. Mieux communiquer

Communications régulières à l'équipe sur les résultats et les informations essentielles

S'inscrire dans une communication valorisante du service (articles, intervention en CA)

Ce programme est soutenu par :

- Une politique de recrutement soutenue de CDD longs et surcroît (10 personnes) et une action continue du SNAPA (4 à 5 personnes) permettant de compenser l'évolution des effectifs (11 absences ou départs)
- Un pilotage du collectif de cadres et des experts animé par la directrice comptable et financière
- Un réaménagement des locaux dont les plans sont présentés, sont construits sur une logique d'intégration de toute l'équipe au sein du service afin d'en favoriser l'accompagnement et la cohésion.

Les principes retenus :

Le service est regroupé de manière spatiale, le service vérification contrôle sur place en action sociale et les affaires juridiques prolongent l'implantation de la direction comptable et financière à cet étage.

Les référents techniques intègrent le service et complètent ainsi la présence des cadres sur le terrain au côté des agents

Les agents sont regroupés par plot de 4 agents (un ou deux N4, un ou deux N3 et un CDD).

L'avis du CSE est sollicité sur l'organisation mise en place.

