



COMPTE RENDU
RÉUNION DU CTAC UNIQUE
DU 22 OCTOBRE 2019

Une réunion du CTAC UNIQUE s'est déroulée le 22 octobre 2019 sous la présidence de Pascal BERNARD, DRH.

Toutes les organisations syndicales étaient représentées :

- **UNSA**, 3 titulaires : Raphaël COMBEAU, CATELAN Thierry, COUBARD Benjamin, Léonide CESAIRE (experte), Pascal LEPRETRE (expert) ;
- **CGT**, 3 titulaires : GUTIERREZ Robert, BATREL Annie, Catherine HAETTY ;
- **CFDT** : BIZET Christophe, MARIE-JOSEPH Marianne.

A l'ordre du jour comportait les points suivants :

1) Pour avis

- Projet d'arrêté d'organisation de la Direction des ressources humaines

2) Questions diverses

Le président ayant constaté que le quorum était atteint, la réunion a débuté à 10H30.

I. POINTS SOUMIS POUR AVIS

Projet d'arrêté d'organisation de la Direction des Ressources Humaines

En préambule, il est distribué une nouvelle notice explicative de l'organigramme de la DRH aux participants, qui devrait permettre certains éclairages et précisions attendus suite à la première réunion et AG tenue pour information.

Le président a ainsi présenté la philosophie et la politique, qui doivent guider la nouvelle organisation des services de la DRH.

Le DRH est assisté conjointement pour le pilotage des dossiers stratégiques et la représentation au sein des instances de gouvernance interne ou interministérielles par un conseiller RH et par un directeur de cabinet, placés sous sa gouvernance directe.

Il est également, en lien direct,

1. avec le « **pôle accompagnement du management des organisations et intelligence collective** », qui a pour mission :
 - de proposer et de déployer une stratégie d'innovation managériale, de transformation des organisations et d'accompagnement individuel et collectif,
 - de définir les cursus managériaux,
 - de développer les méthodes participatives et inclusives telles que les espaces de discussions, les groupes d'analyse et de résolution des problèmes, le coaching individuel et collectif.
2. le « **pôle cadres dirigeants et supérieurs** » qui a pour mission :
 - de gérer le dispositif « cadres dirigeants »,
 - de repérer les potentiels,
 - d'accompagner et d'animer les parcours professionnels des personnels d'encadrement concernés dans le cadre d'un suivi individualisé.

Le DRH s'appuiera sur deux services : nommés « **stratégie, compétences et vie au travail** » et « **transformation numérique et gestion de proximité** », dont leur « tête » sera assurée par un chef de service.

A - Le service « stratégie, compétences et vie au travail » comprend trois pôles :

1. **POLE CONTRACTUALISATION ET PARTENARIATS RH** est composé de quatre départements :
 - **Professionalisation et Campus RH** chargé de l'appui aux partenaires externes, BRHAG et SG des services déconcentrés en matière de gestion de ressources humaines, professionnalisation de la fonction RH par le développement des compétences individuelles et collectives ;
 - **Optimisation et évaluation de la fonction RH** chargé de l'optimisation et de la simplification des process RH, du recensement, de la valorisation et de l'harmonisation des bonnes pratiques, de la mise en place d'indicateurs de suivi et de l'évaluation périodique des process ;
 - **Animation des réseaux** qui coordonne et anime les réseaux des ministères sociaux et accompagne la réforme OTE avec une mission spécifique concernant les ARS ;
 - **Pilotage, contractualisation et allocation des ressources** qui assure le suivi des effectifs, garantit le respect du plafond d'emploi, construit en partenariat avec les DAC et les services déconcentrés des engagements réciproques en matière de gestion, veille à leur respect et en assure le suivi.
2. **POLE COMPÉTENCES, PARCOURS, DÉVELOPPEMENT ET INCLUSION** est composé de quatre départements :
 - **Diversification des parcours individuels** chargé de la mise en œuvre des politiques d'accompagnement individuel ou collectif des mobilités professionnelles, de l'anticipation des transitions professionnelles et de la proposition d'une offre globale de service aux agents concernés par l'évolution de

leurs métiers, développe les liens interministériels et les partenariats notamment avec les acteurs de l'économie sociale et solidaire ;

- **Rémunération, recrutement et inclusion** chargé de définir les politiques de recrutement et de rémunération des contractuels et des cadres supérieurs et dirigeants en conduisant les négociations avec le CBCM et met en œuvre les politiques d'inclusion tout au long de la carrière en garantissant l'harmonisation de la politique de recrutement et de rémunération ;
- **Égalité et diversité** qui définit et déploie la politique d'égalité des chances et d'égalité professionnelle femmes/hommes, de lutte contre les discriminations et gère le label diversité et le label égalité. Il anime les réseaux des référents diversité et des correspondants handicap et s'inscrit dans la mise en œuvre des politiques de recrutement et dans la définition des parcours individuels ;
- **GPEC / Filières métiers/Formation et développement des talents** chargé de concevoir et d'animer une politique GPEC, d'accompagner les réseaux déconcentrés et les DAC, d'accompagner les agents dans l'évolution des métiers en développant une politique de formation et de développer des parcours de carrière individualisés et adaptables à tout type de profil en considération des choix des agents.

3. POLE VIE AU TRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL composé de quatre départements :

- **Dialogue social/Expertise juridique et statutaire** chargé d'animer le dialogue social en organisant et en assurant le suivi des instances (CT, CHSCT), en assurant le suivi des situations individuelles et des dossiers spécifiques des représentants du personnel, réaliser les expertises et la veille juridiques et piloter la politique statutaire et indemnitaire de l'ensemble des corps relevant des ministères sociaux ;
- **QVT, conditions de travail et médecine de prévention** chargé de développer la qualité de vie au travail et de veiller à la santé et à la sécurité au travail.
- **Action sociale**, pilote la politique d'action sociale : logement et restauration collective, service social du personnel et prestations, synthèse et animation des réseaux ;
- **Contentieux et recours CAP** qui pilote l'instruction et la gestion de l'ensemble des recours contentieux, des demandes de protection statutaire et fonctionnelles, des recours disciplinaires et CAP.

B - Le service « transformation numérique et gestion de proximité » est composé du pôle « transformation numérique RH », de la sous-direction de la gestion administrative et de la paie, et de deux bureaux BRHAG et BACIF.

1. **POLE TRANSFORMATION NUMÉRIQUE**, qui pilote la maîtrise d'ouvrage des applications du SIRH, assure une assistance aux utilisateurs, au service desquels il se place en modernisant les systèmes d'information RH, en accompagnant la

transformation de la filière RH et en assurant une veille technologique sur les évolutions en matière de SIRH.

2. **SOUS-DIRECTION DE LA GESTION ADMINISTRATIVE ET DE LA PAIE** composée de deux missions et de neuf bureaux :

- **Mission QVT** chargée de veiller à la mise en œuvre d'une gestion collaborative, au déploiement concerté de la loi « fonction publique » et au développement de la qualité de vie au travail des équipes de la sous-direction, en lien avec les départements concernés du service stratégie, compétences et vie au travail ;
- **Mission Performances et satisfaction des partenaires** chargée de veiller à la satisfaction des demandes des DAC et des services déconcentrés et d'assurer un premier filtrage des sollicitations extérieures afin de réguler la charge de travail des bureaux de gestion ;
- **Bureau de l'encadrement supérieur et des personnels contractuels ;**
- **Bureau des personnels techniques et d'inspection des affaires sanitaires et sociales ;**
- **Bureau des personnels jeunesse et sports, de l'éducation nationale et des instituts spécialisés**, une convention de gestion sera conclue pour une durée d'un an à compter de 2020 ;
- **Bureau des personnels du Travail et de l'Emploi ;**
- **Bureau des personnels de catégorie A ;**
- **Bureau des personnels de catégories B et C ;**
- **Bureau d'appui à la gestion et aux opérations de rémunération**, nouveau bureau, chargé d'apporter un appui à la gestion administrative et à la paie, une expertise aux autres bureaux de gestion et de la mise en œuvre de la politique indemnitaire ;
- **Pôle des retraites** chargé de la gestion des pensions et des départs en retraite, de veiller à la fiabilisation des comptes individuels retraites et d'assurer une information retraite auprès des agents ;
- **Bureau des accidents et maladies professionnelles** qui assure la gestion des accidents et des maladies professionnelles ainsi que le suivi des comités médicaux et commission de réforme.

Le DRH a précisé que la sous-direction conserve son organisation actuelle à la demande des agents : elle sera impactée par la Loi Fonction Publique et les décrets d'application en découlant, qu'il mettra en œuvre très progressivement afin de ne déstabiliser les agents.

- **Bureau des achats, du contrôle interne et des finances** qui assure la gestion budgétaire et comptable de la direction des ressources humaines, le contrôle interne budgétaire et comptable et apporte un appui stratégique et opérationnel lors de la passation de marchés en lien avec la DFAS ;

- **Bureau des ressources humaines et des affaires générales (BRHAG)** chargé des ressources humaines de proximité en assurant la gestion des effectifs et le pilotage du plafond d'emploi, de l'accompagnement et de l'appui logistique des agents.

Le DRH précise que la réorganisation de la direction des ressources humaines se réalise sans aucune suppression de postes mais avec des postes supplémentaires pour les agents qui souhaiteraient éventuellement ne pas suivre leur poste et donc changer de missions/métiers.

Après une suspension de séance, demandée par certains représentants du personnel, à laquelle l'UNSA ITEFA n'a pas souhaité participer, la séance s'est poursuivie.

En préambule, avant le vote, l'UNSA ITEFA a souhaité faire connaître ses observations sur ce nouvel organigramme.

1. **Elle fait remarquer qu'il décline le numérique comme levier de transformation des organisations autour et au service des agents gestionnaires.**
2. **Elle précise que le comparatif de la notice complétée, rapporté à l'arrêté de constitution de la DRH d'août 2013 modifié, met ainsi en exergue une organisation matricielle plus adéquate que celle actuelle en « tuyau d'orgue » dans la perspective de la réforme actuelle de la FP et des DAC, comme le demande la circulaire du PM.**
3. **L'UNSA ITEFA a relevé également que la nouvelle notice rationalise et met en cohérence certains items déjà présentés :**
 - les fonctions d'animation du dialogue social, instances réunies au sein d'un même pôle ;
 - la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), et des filières professionnelles avec des parcours professionnels identifiés ou sur le point de le devenir ;
 - la mise en place progressive des conditions d'application des décrets de fonctionnement de SD/2 ;
 - les pôles et départements sont plus développés.
 - La mise à niveau équivalente des deux postes sous la gouvernance directe du DRH (directeur de cabinet et conseiller RH) qui l'assisteront dans le pilotage des dossiers stratégiques et pouvant le représenter dans les réunions ministérielles et interministérielles.

L'UNSA ITEFA appelle l'attention sur les transformations induites par ces réorganisations et leurs conséquences managériales. Elle demande fermement qu'un accompagnement des agents soit fait et que des formations puissent leur être proposées en cas d'évolution des missions ou des postes (demandes de changement de poste ou de métier) ainsi que sur les conséquences de la Loi de transformation fonction publique, notamment sur les CAP/CCP.

L'UNSA ITEFA a demandé aussi à la DRH de faire un suivi régulier et une consultation des OS pour cette transformation dans le trimestre, notamment sur l'affectation des agents (cadres et autres) et la mise en place de la nouvelle organisation.

Le DRH a accepté cette demande et prévoit deux réunions de suivi en formation CTAC en mars et en juin 2020.

Les autres organisations syndicales n'ont donné aucune explication sur leur vote en séance.

Vote sur le projet d'arrêté d'organisation de la Direction des Ressources Humaines :

- **Pour : 3 (CGT)**
- **Contre : 2 (CFDT)**
- **Abstention : 3 (UNSA)**

II. QUESTIONS DIVERSES

- Les représentants du personnel ont attiré l'attention du DRH sur le départ de l'ophtalmo qui fait valoir ses droits à la retraite : il sera remplacé.
- Les représentants du personnel ont souhaité connaître les suites réservées aux travaux du groupe « sans affectation » : une réunion sera organisée avant le 15 novembre prochain.

Le DRH a remercié les présents pour leur participation et a levé la séance.

Prochain CTAC UNIQUE:

Mercredi 6 novembre 2019 à 11H00 salle 5124 R à Montparnasse

