



Chantier « Administration centrale stratégique »

réunion OS du 13 juin
2018

Ressources humaines

Définition de la fonction ressources humaines

- **Définition générale de la fonction**
- Sur la base des valeurs qui fondent le service public, la fonction ressources humaines doit relever le défi des compétences, redonner du sens aux parcours professionnels, accompagner les grandes évolutions de l'Etat et concilier qualité de vie au travail et efficacité des méthodes de travail.
- **Définition détaillée de la fonction** (missions et activités)

Répartition des missions actuelles arrêté du 17 novembre 2009

DIRECTION ----- MISSIONS	SG	DGP	DGCA	DGMIC
<i>Préparation et suivi budgétaire masse salariale et emplois</i>	Assure la gestion budgétaire de tous les corps et emplois du ministère T2 et T3. Élaboration du budget et suivi de l'exécution la masse salariale et du schéma d'emplois en lien avec la direction du budget et le CBCM.	Détermination des besoins à porter en PLF et production des argumentaires	...	
<i>Gestion administrative et paye</i>	Assure la gestion administrative et la paye de tous les corps et emplois du ministère sur T2. organise et préside els Cap ministérielles et les CCP..	Au titre de la carrière : - recueille et instruit pour transmission au SRH l'ensemble des projets de mutation à présenter en CAP en lien avec les services et établissements relevant de la DGP - Établit les listes d'avancement pour transmission au SRH en lien avec les services et établissements relevant de la DGP - Pilote le processus de répartition indemnitaire (IFSE, CIA et part variable ANT) sur la base des enveloppes communiquées par le SRH - Instruit, priorise et transmet au SRH les demandes de revalorisations des agents non titulaires. - Gestion des vacances (programmation et établissements des contrats)	Participe à la gestion collective des agents	Participe à la gestion collective des agents

Répartition des missions actuelles arrêté du 17 novembre 2009

DIRECTION ----- MISSIONS	SG	DGP	DGCA	DGMIC
<i>Suivi des effectifs, des autorisations externes et des plafonds d'emplois</i>	Gestion global des emplois et suivi mensuel des effectifs dans le cadre d'un comité de suivi mensuel avec les AE. Tableaux mensuels de suivi des entrées –sorties et comité ministériel des ressources humaines pour répartir les autorisations externes. Outil décisionnel de suivi des emplois sur RenoIRH.	Participe à la programmation des recrutements au niveau ministériel Veille au respect du plafond d'emploi des services et des opérateurs Participe au suivi des recrutements opérés dans les services déconcentrés (priorisation, établissements des dossiers de prise en charge à destination du SRH)	Participe à la programmation des recrutements au niveau ministériel Veille au respect du plafond d'emploi des services et des opérateurs Participe au suivi des recrutements opérés dans les services déconcentrés Conseil aux opérateurs sur toutes leurs problématiques RH (recrutements, organisation, réformes, dialogue social, etc)	Participe à la programmation des recrutements au niveau ministériel Veille au respect du plafond d'emploi des services et des opérateurs Assure la gestion des moyens humains affectés à la direction
<i>Pilotage statutaire</i>	Élabore les textes statutaires, veille à l'application des dispositions et apporte son expertise aux services		Participe aux réformes statutaires relevant du champ de compétences de la DGCA (chefs de travaux d'art, ICCEAAC, professeurs des écoles nationales supérieures d'art)	
<i>Producteur d'indicateurs (bilans sociaux tableaux de bord)</i>	Bilan social, observatoire de l'emploi contractuel, observatoire des rémunérations		Production d'un tableau de bord trimestriel à destination de la DG Participation à la fiabilisation des données contribuant à l'élaboration des documents de synthèse du SG	

Répartition des missions arrêté du 17 novembre 2009 modifié

DIRECTION ----- MISSIONS	SG	DGP	DGCA	DGMIC
<i>Conduite du dialogue social</i>	Anime et coordonne le dialogue social avec les organisations syndicales. Assure le pilotage de l'agenda social. Assure l'organisation des élections professionnelles ministérielles.	Contribue au dialogue social transversal. Assure le dialogue social sur les questions métiers (archéologie, musées etc...) notamment dans le cadre des instances.	Participe en appui du SG aux réunions organisées avec les représentants du personnel	Contribue
<i>Organisation et suivi des instances</i>	Assure l'organisation, la constitution des dossiers, le secrétariat, le suivi des décisions des CTM, CTAC CNAS, CHSCTM et CHSCTAC et CT spéciaux	Assure le fonctionnement des organismes consultatifs paritaires de la direction (y compris les CCP)	Assure le fonctionnement des organismes consultatifs paritaires (2 CCP)	Participe aux instances
<i>Santé sécurité au travail</i>	Il définit la politique relative aux conditions de travail, d'hygiène et de sécurité et joue un rôle de conseil et de d'expertise, ainsi que d'animation de réseau des préventeurs	Assure le fonctionnement des CHSCT qui lui sont rattachés	Veille à la mise en œuvre du DUERP	Participe aux instances

Répartition des missions arrêté du 17 novembre 2009 modifié

DIRECTION ----- MISSIONS	SG	DGP	DGCA	DGMIC
<i>Égalité femmes hommes, lutte contre les discriminations</i>	Application des règles dans le respect du label égalité diversité obtenu en 2017. Procédure de recrutement appliquée pour l'ensemble des mouvements et obligatoire pour les passages en CAP. Cellule allo discrim opérationnelle et procédure pour lutter contre le harcèlement en projet. Crédits réservés pour l'égalité salariale femmes hommes (rapport de situation comparée). Protocole d'égalité femmes hommes en cours	Veille au respect des orientations données et au traitement des cas signalés.	Accompagnement des services (DGCA + opérateurs) dans la mise en œuvre du plan d'actions élaboré dans le cadre de l'obtention du double label	
<i>Apprentis, services civiques</i>	Procédure soutenue de recrutement d'apprentis (226 apprentis en cible 2018-2019) accompagnement et formation encadrés.	Assure le recensement des besoins et les préparations des dossiers de recrutement.	Pilotage et coordination auprès des services de la DGCA, des opérateurs et SCN sous tutelle de la campagne de recrutement et d'accueil des apprentis	

Répartition des missions

DIRECTION ----- MISSIONS	SG	DGP	DGCA	DGMIC
<i>Politique de l'encadrement supérieur</i>	Il élabore les orientations de la politique d'encadrement supérieur du ministère et assure le suivi personnalisé des cadres dirigeants en fonction dans les services centraux du ministère. Constitution de viviers et suivi du plan managérial.	Suit spécifiquement les conservateurs et les AUE	Conseil auprès des encadrants et conseil aux agents sur leur situation individuelle (congrés, arrêts maladie, accidents de travail, cumul, Coordination de la procédure d'accueil des nouveaux arrivants, de campagne d'entretiens professionnels, d'attribution des éléments variables de rémunération, des recrutements des vacataires et stagiaires	
<i>GPEC et formation</i>	Définit la politique nationale de recrutement, de formation et de développement professionnel des agents. Il met place d'une gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences	Contribue à la GPEC (expression des besoins)	Contribue à la GPEC par la demande d'ouverture de postes aux concours Et met en place un plan de formation sectorielle	Contribue à la GPEC Et met en place un plan de formation

Répartition des missions

DIRECTION ----- MISSIONS	SG	DGP	DGCA	DGMIC
<i>Conseil et expertise relations avec la DGAFP et la DB</i>	Il assure une fonction d'information de conseil et d'expertise auprès des directions générales, des services et des opérateurs. Le SRH et le SAFIG sont les interlocuteurs de la DGAFP et de la direction du budget			
<i>Politique sociale Médecine de prévention</i>	Il définit la politique relative à l'action sociale ministérielle, et de la médecine de prévention	Rôle de proximité auprès des services et services relevant de la DGP	Collaboration avec le service de MP sur des situations individuelles nécessitant un accompagnement particulier	

Effectifs

	SG			DGP			DGCA			DGMIC		
ETP	2	0	8			1	2			4,3		5
TOTAL ETP												

TOTAL pour la fonction (en ETP)	229,3 (ne comprenant pas les 33,2 ETP du chantier formation)
--	---

Profils et typicité des emplois

- / *Rappel des ressources rares nécessaires à la fonction*
- / Les experts statutaires (droit public et privé)
- / Les ingénieurs en hygiène et sécurité
- / Les médecins
- / Accompagnement personnalisé (mentorat, tutorat, coach...)
- / Administrateurs de données RH (traitement des bases de données pour les outils d'aide à la décision)

Des constats en partage

- / Un paysage de l'emploi complexe. 8 autorités d'emploi, 80 EP, SCN, EPIC, 13 DRAC ; avec une répartition des emplois entre les titres 2 et 3 sur la base de fondements historiques.
- / Un ministère comportant 24 corps de titulaires (plus de 60 CAP par an) et plus de 50% de contractuels sous statuts d'emplois extrêmement variés (droit public, droit privé, dérogation législative grilles d'emplois diverses..)
- / La nécessité de se fixer comme objectif la qualité de service aux agents et une organisation fondée sur le principe de subsidiarité.
- / La nécessité de mettre en place une GPEEC dans un contexte de réduction des effectifs et de valorisation des métiers et des parcours professionnels
- / Une politique managériale rénovée s'inscrivant dans le cadre du double label égalité-diversité
- / Un sentiment de rupture entre la politique indemnitaire et la reconnaissance des agents.

Des constats en partage

- / **La gestion RH du MC est en soi un enjeu interministériel avec la présence de corps communs (AUE, corps des bibliothèques)**
- / **La nécessité de défendre les corps ministériels dont la spécificité est parfois mal comprise (ICCEAC, Métiers d'art)**
- / **Reconnaître les ressources humaines comme une dimension majeure d'une tutelle stratégique à l'égard des EP**
- / **Nécessité d'une RH de proximité réactive et professionnelle vis-à-vis des agents et en appui des responsables**

Des constats en partage

- / **Des procédures insuffisamment formalisées et parfois instables**
- / **Une évolution technique des métiers RH autour de systèmes d'information de plus en plus sophistiqués et connectés**
- / **Un mouvement interministériel de déconcentration croissante des actes qui exige de revoir la répartition des compétences entre administration centrale, services déconcentrés et opérateurs.**
- / **Une approche RH plurielle par métier, emplois, référentiels, poste..)**

synthèse

FORCES

- / Des compétences RH reconnues
- / Solidarité entre les équipes du SRH et les AE
- / Forte mobilisation des DG pour valoriser les compétences métiers

FAIBLESSES

- / Procédures RH complexes et contraintes
- / Des procédures pas assez formalisées
- / Des outils non communicants

OPPORTUNITES

- / Une déconcentration des actes de gestion qui responsabilise la gestion de proximité
- / Des outils performants : renforcer les outils RH autour de RenoïRH et les outils décisionnels
- / Un marché interministériel d'accompagnement des transformations RH
- / Des réformes RH interministérielles

MENACES

- / Des réformes très nombreuses qui se traduisent par une charge de travail exceptionnelle, avec des menaces d'incohérences ou d'incompréhensions qui peuvent aller jusqu'à fragiliser la gestion courante

Le travail sur les macro processus

- / **1- recruter**
- / **2 payer**
- / **3 gérer la carrière**
- / **4 accompagner les parcours professionnels**
- / **5 assurer la tutelle**
- / **6 Négocier les emplois et la masse salariale**

Avec comme principes:

- **Une analyse sans préjugé d'organisation**
- **Recherchant des marges de progrès (notamment par l'analyse des éventuels recoupements)**
- **Documentant les processus, les outils, les pratiques, les rythmes et les calendriers .**

Points particulièrement examinés dans ce cadre :

Résultats attendus du processus
Identification et quantification des
tâches assurés par les différents
acteurs dans la chaîne de traitement
Adaptation des outils
Améliorations prioritaires
Freins et leviers

Les autres éléments à prendre en compte dans le chantier

- / **1 – le chantier AP 2022 interministériel sur les ressources humaines (DGAFF)**
- / **2 – le plan de transformation ministériel**
- / **3 – le plan de rénovation du cadre et des politiques RH (responsabilisation des EP)**
- / **4 – le baromètre social**
- / **5 – la prise en compte des conclusions des autres groupes de travail notamment formation ainsi que les chantiers AP 2022 des DG.**