



# FLASH INFO

[Edition avril 2021]

## [ Les ressources humaines dans la tourmente ! ]

Le service des ressources humaines civiles, CMG(s) et CERHPC compris, dans la tourmente ! Seul le CFD de Bourges n'est pas affecté.

- Perte de 5 % de ses effectifs (2020/2022) ;
- Réorganisation des structures (transfert de 38 postes à Tours en 2022/23) ;
- Mise en place dans 3 mois au 1.07.202.

Quel défi ! et quelles sources de stress pour les 1300 agents de ce service, même si le plan d'accompagnement des restructurations procure quelques garanties.

A chaque présentation d'un nouveau versant de la réforme de l'organisation de l'administration centrale (OCM) au Minarm, priorité gouvernementale fixée par la circulaire du Premier Ministre du 5.06.2019, **l'UNSA Défense pose la question comme elle le fait de savoir en quoi tous ces changements vont permettre d'atteindre les objectifs fixés. L'UNSA Défense demande donc que des indicateurs lui soient présentés démontrant l'efficacité des mesures adoptées.** Plus particulièrement sur SRHC, l'UNSA interroge sur les mesures de formation qui vont permettre à toutes les personnes touchées par un remaniement en profondeur de leur poste d'acquiescer les compétences nécessaires à ce changement. La polyvalence ne se décrète pas dans des activités très techniques et réglementaires telles que celles de la GA-paye. Quels moyens vont-ils être déployés particulièrement dans la période compliquée que nous vivons tous ? Elle demande que la plus grande attention soit portée aux situations individuelles particulièrement dans le maintien des indemnités temporaires de mobilité, l'octroi des tickets mobilité.

### Les raisons invoquées pour la portion centrale :

- Traduire dans l'organisation du SRHC les orientations d'OCM. Rappelons-nous, OCM vise à renforcer l'efficacité de l'administration centrale (AC), réduire le nombre d'échelons hiérarchiques, recentrer l'AC sur les fonctions de conception, d'appui, de contrôle et d'évaluation. Une des conséquences directes est donc d'aller le plus loin possible en matière de déconcentration. Ainsi des actes jusqu'alors établis en centrale seront désormais établis par les CMG et le CERH PC.
- Se fixer comme ambition de devenir une véritable DRH du personnel civil dans les 3 ans à venir.

Ceci, au terme des axes stratégiques du SRHC 2017/2020 qui ont permis, nous dit le chef de service, d'atteindre les objectifs fixés tels que relever le défi du recrutement des compétences, préparer et déployer le nouveau SIRH et s'engager dans la transition numérique, déployer la marque employeur et marquer notre présence sur les réseaux sociaux et être force de proposition pour accompagner et former les RH de proximité.



### Le point de vue de l'UNSA Défense

- L'UNSA Défense est très inquiète pour la situation dans les CMG tant pour les risques psycho-sociaux qui pèsent sur tous les agents qui y travaillent que pour la qualité de la prestation servie.
- Elle constate également que la pression sur l'encadrement est grande qui doit à la fois atteindre ses objectifs et tenir ceux de leur service (calendrier et qualité de la paie par exemple), accompagner leurs agents vers le changement et gérer le quotidien en crise sanitaire (personnes à risque, malades, cas contacts...), injonction de télétravail dans un environnement dans lequel rares sont les applications accessibles hors intradef...
- Elle souhaite que soit objectivée la charge de travail qui pèse au regard des effectifs octroyés aux services.

**Tout le monde a droit à l'UNSA !!**

Les représentants UNSA Défense sont à votre disposition pour toute précision



### Deux sous-directions sont créées :

- La sous-direction de l'animation de la politique des ressources humaines civiles qui assumera l'animation et la coordination de la stratégie relative aux emplois et aux compétences, de l'orientation de la politique de formation et du pilotage des effectifs et de la masse salariale ;
- La sous-direction du recrutement et de l'accompagnement professionnel qui assumera des missions de pilotage du recrutement du personnel civil, de contribution à l'élaboration de la politique de mobilité et d'accompagnement des réorganisations.

### Les raisons invoquées pour les CMG et le CERHPC :

En 2021, les CMG(s) fêtent leurs 10 ans, occasion de se poser, nous dit-on, la question de savoir si l'organisation correspond toujours à ce que l'on attend d'eux. Bien sûr ! C'est donc au moment où ils venaient, pour certains, tout juste d'atteindre un stade d'efficacité qu'une réorganisation arrive assortie d'une déflation.

### Evolution des CMG :

- La **Division Ressources Humaines** en miroir de la réorganisation de l'échelon de direction du SRHC, conséquences de la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 avec notamment la suppression de la compétence d'avancement aux commissions administratives paritaires ;
- Pour la **Division Gestion Administrative et Paie** : Réduction du nombre de bureaux de GA-Paye désormais organisés par statut (de 3 à 2 soit fonctionnaires/contractuels et ouvriers de l'Etat/OE) devant favoriser la polyvalence des agents. Cette organisation anticipe l'évolution des flux (baisse des effectifs d'OE et augmentation des contractuels). Pour certains CMG, renforcement de l'encadrement des bureaux de GA-Paye à fort effectif ;
- Renforcement du contrôle interne de la **vérification et de la qualité de la paye** ;
- Evolution du **bureau protection sociale et pensions** conditionnée par la dématérialisation croissante du processus pension via notamment l'usage de Source Web, et enfin le déploiement attendu d'un flux mensuel direct entre le SIRH et le SRE pour les fonctionnaires ;
- Transformation de la **SDGPAC d'Arcueil en CMG d'Arcueil** (conséquences de la suppression du service de soutien parisien d'administration centrale) avec maintien de ses compétences actuelles.

### Extension des compétences du CERHPC Bordeaux :

Jusqu'alors ordonnateur secondaire et en charge du contrôle interne comptable, le CERH PC accueille des missions de gestion et de contentieux issues du SRHC ainsi que de la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'informations des ressources humaines. Ces 2 services seront à Tours.

Alors évidemment tout cela génère de nombreuses et importantes transformations de postes telles que la disparition des postes de chef de département et adjoint, la transformation de chef de section en chef de pôle, la mise en place de parcours professionnels pour les GA-Payeurs (junior/senior/expert)...

Pour le chef de service, il convient de valoriser les fonctions d'expertise car dans l'administration, la tendance est forte et ancienne de ne considérer le poids d'un poste qu'au regard du nombre de personnels encadrés.

---

*Pour plus de précisions voire pour des difficultés rencontrées, l'UNSA Défense vous invite à vous rapprocher de ses délégués qui participent aux commissions locales de restructuration qu'il s'agisse de celle de la portion centrale que de celles des CMG.*

---



UNSA Défense  
78 et 80 rue Vaneau  
75007 PARIS  
01 42 22 37 02

- [federation@unsa-defense.org](mailto:federation@unsa-defense.org)
- [portail-unsa.intradef.gouv.fr](http://portail-unsa.intradef.gouv.fr)
- [www.unsa-defense.org](http://www.unsa-defense.org)
- @UnsaDefense
- [www.facebook.com/UNSADefense](http://www.facebook.com/UNSADefense)
- Unsa defense diffusion

**Tout le monde a droit à l'UNSA !!**

Les représentants UNSA Défense sont à votre disposition pour toute précision