



Union Nationale des Syndicats Autonomes

Ministère des Solidarités et de la Santé
UNSA SYNAASS - Pièce 0335 - 14, avenue Duquesne 75350 PARIS SP 07
Tel : 01.40.56.56.88 ou 01.40.56.76.42
E-mail : syndicat-uns-aadm-centrale@sante.gouv.fr

Paris, le 25 mai 2023

COMPTE RENDU DU 25 MAI 2023 COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION ADMINISTRATION CENTRALE

Représentants pour l'UNSA Santé-Cohésion Sociale :

Alain OLMOS	UNSA	Alain.olmos@sante.gouv.fr	01.40.56.46.50
Pascal LEPRETRE	UNSA/DGS	Pascal.LEPRETRE@sante.gouv.fr	01.40.56.76.42
Léonide CESAIRE	UNSA ITEFA	Leonide.cesaire@ic.social.gouv.fr	01.44.38.37.06
Jean-Pierre SEVERE	UNSA	Jean-pierre.severe@sante.gouv.fr	01.40.56.89.60

*CR rédigé sur la base des documents transmis par l'administration et de la participations aux débats en séance.

Ordre du jour

1. **Projet d'arrêté d'organisation de la direction des ressources humaines – pour avis**
2. **Projet d'arrêté d'organisation de la DFAS – pour avis**
3. **Présentation des orientations 2023 en matière de formation – pour avis**

- 4. Présentation du projet de règlement intérieur – pour échanges**
- 5. Modalités de désignation des représentants des personnels aux instances médicales**
- * Questions diverses**

Cette réunion était placée sous la présidence de la Secrétaire générale adjointe des ministères sociaux et de la Directrice des ressources humaines l'après-midi.

* * * * *

1. Projet d'arrêté d'organisation de la direction des ressources humaines – pour avis

Ces exigences s'inscrivent dans un contexte complexe :

- Les agents comme l'organisation des ministères sociaux ont été fortement sollicités par la crise sanitaire ;
- Des réflexions d'organisation sont en cours au sein des ministères sociaux ;
- La réforme de l'organisation territoriale de l'Etat connaît de réelles difficultés de mise en œuvre ;
- Le déficit d'attractivité des emplois publics est une réalité au sein de nos ministères notamment illustrés par la difficulté à pourvoir les postes ouverts aux concours ;

Or, l'organisation actuelle de la DRH révèle des faiblesses qui se traduisent notamment par :

- Un manque de lisibilité de l'organigramme ; ➤ Des difficultés dans la répartition des missions ; ➤ Un manque de transversalité.

Les principaux objectifs de cette politique de transformation RH sont :

- La définition et la mise en œuvre d'une politique RH lisible au sein des ministères sociaux qui porte des enjeux d'équité transversale entre les agents (notamment en matière de rémunération, d'action sociale...) tout en préservant les spécificités des métiers et des employeurs ;
- L'amélioration du service RH rendu à l'agent tant dans sa gestion RH quotidienne qu'en matière d'accompagnement des parcours, de qualité de vie au travail, de politique sociale ;
- L'amélioration du service rendu par la DRH aux employeurs dans le respect du rôle de chacun et de la subsidiarité. La clarification et la consolidation des processus de gestion participent au premier chef à cette amélioration du service rendu et à la fiabilité de la politique de gestion des ressources humaines.

Cela se traduit par le projet d'arrêté d'organisation de la DRH. Il vise à rendre plus lisible et compréhensible, en interne à la DRH comme pour tous les usagers, l'organisation de la DRH notamment en :

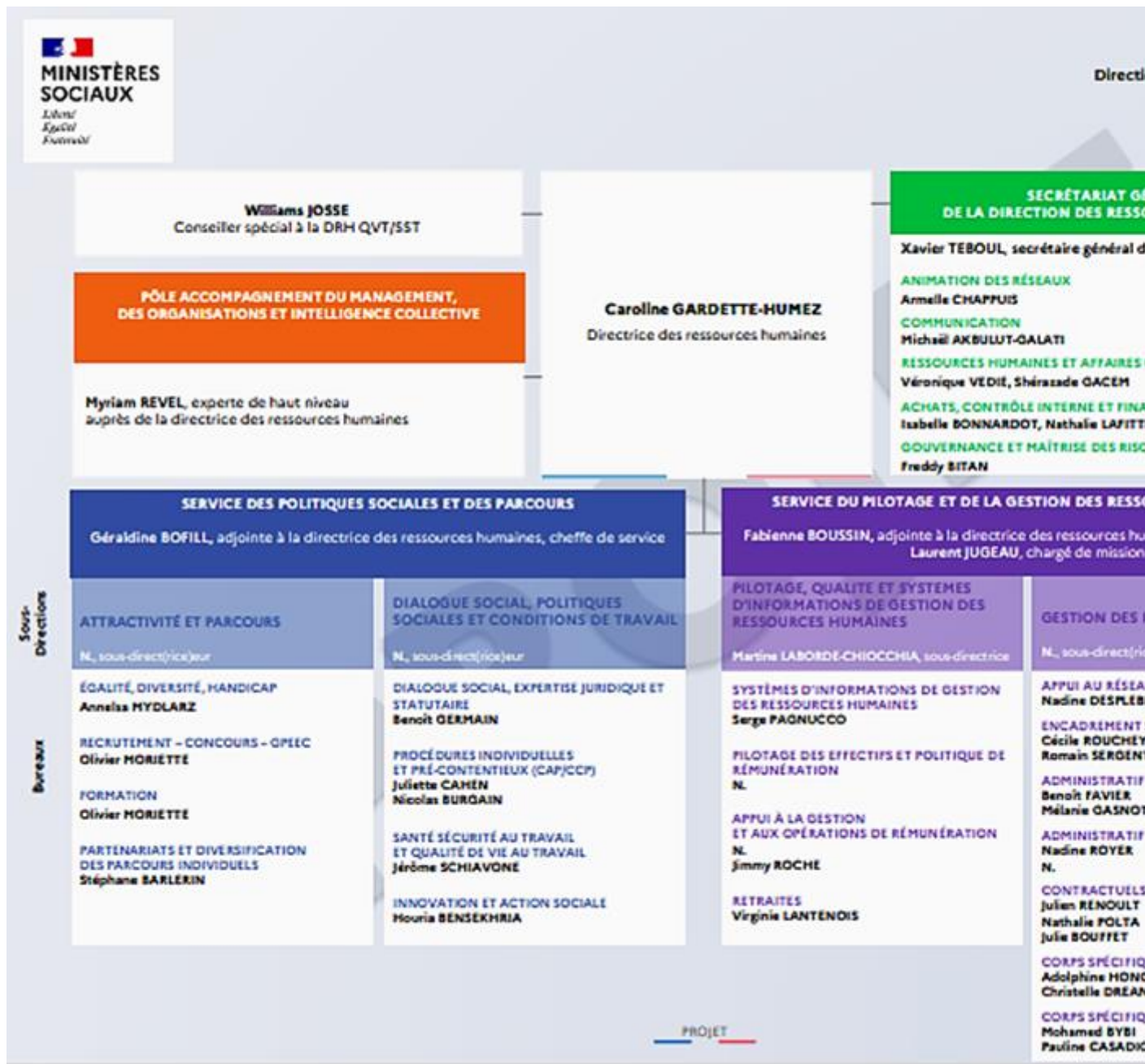
- Privilégiant le bon niveau d'arbitrage, en évitant ainsi de solliciter systématiquement la directrice ou/les cheffes de service ;
- Permettant à l'équipe de direction de concentrer leur temps et leur énergie sur les sujets stratégiques et d'assumer pleinement la forte charge de représentation par la création de postes de sous-directeurs-trices pour animer les équipes de façon transversale, créer de l'intelligence collective, appuyer la directrice des ressources humaines et les cheffes de service dans leur mission de pilotage stratégique et de représentation et d'être des interlocuteurs des employeurs sur les sujets complexes (coordination, synthèse, prise de décision) ;
- Enrichissant les compétences collectives de la DRH dans les domaines juridiques et de contrôle « qualité » capable de faire évoluer les pratiques et de gagner en productivité notamment.

La consolidation de l'organisation permet également :

- De repositionner un bureau chargé du pilotage de l'emploi et des rémunérations au sein du service du pilotage et de la gestion des ressources humaines ;
- D'intégrer les missions relevant du département « professionnalisation et campus RH » au sein du bureau chargé de la formation

- D'élargir les fonctions des cheffes de service qui seront également adjointes à la directrice ;
- D'harmoniser les structures en affirmant qu'il n'y a pas de missions plus importantes les unes par rapport aux autres. Cela conduit à homogénéiser les intitulés en « bureaux ».

Cette nouvelle organisation pourrait entrer en vigueur le 1^{er} septembre 2023 afin, notamment, de permettre de mettre en place le processus de recrutement des sous-directeurs-trices.



Vote : CFDT (contre) ; CGT (contre) ; UNSA (abstention) ; FO (abstention)

* * * * *

2. Projet d'arrêté d'organisation de la DFAS – pour avis

La sous-direction des services généraux et de l'immobilier (organigramme de la DFAS joint), est composée de 8 bureaux. Dirigée par une sous-directrice, assistée de trois adjoints, elle compte 170 agents.

La sous-direction remplit ces missions dans le cadre d'objectifs de qualité, de service, d'efficacité économique, et également de responsabilités sociale et environnementale.

Elle couvre un spectre très large de missions et occupe donc une place centrale dans son organisation et justifie son évolution organisationnelle en service, pour les motifs suivants :

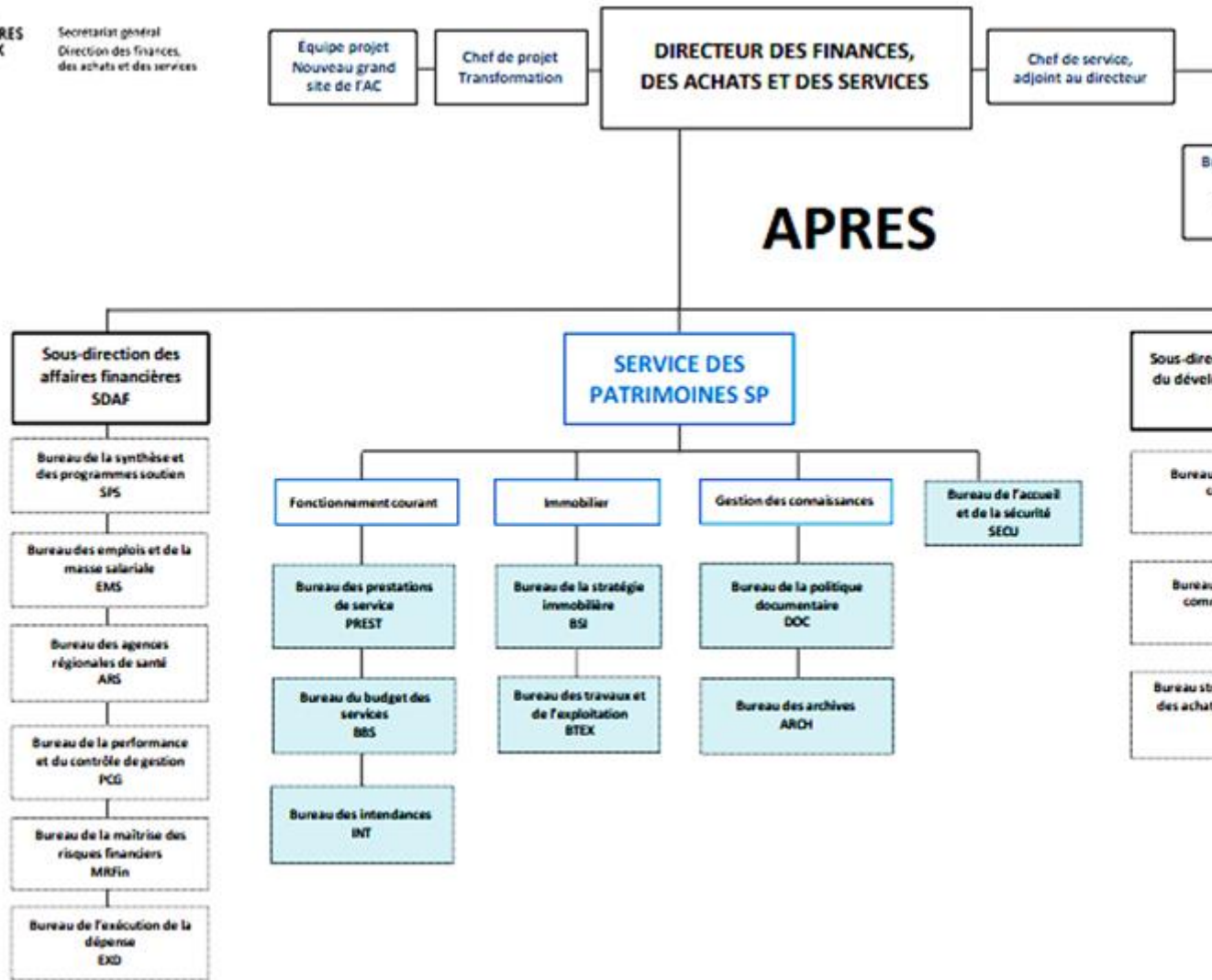
- En premier lieu, Le nombre de bureaux (8), d'agents (170) et d'adjoints (3) à la sous-directrice justifient pleinement l'évolution de la sous-direction en service. De la taille d'une direction, ses missions, très nombreuses et diverses, sont logiquement réparties en trois pôles (*Le pôle immobilier* ; *Le pôle gestion des connaissances* et *Le pôle fonctionnement*), auxquels il faut ajouter la fonction de *sécurité des sites*, depuis l'accueil physique des bâtiments jusqu'à la sécurité incendie.

- En deuxième lieu, la réorganisation des implantations immobilières de l'administration centrale justifie la création d'un service de la DFAS présent sur le site de Duquesne. En effet, la DFAS est désormais géographiquement scindée en deux parties, puisque la direction et les services ont rejoint le site de la tour Olivier de Serres (TODS), à l'exception de la sous-direction SGI qui est restée à Duquesne. La présence sur le site de Duquesne d'un service de la DFAS répond à un objectif fonctionnel avec la réduction pérenne à 2 du nombre d'implantations de l'administration centrale. Il est important qu'un représentant de la DFAS, du niveau de chef de service, soit présent sur le site de DUQUESNE, et puisse être l'interlocuteur des chefs de cabinets ministériels avec la DDC, des directions de politiques publiques et de la future direction de crise. Le chef de service pourra directement répondre au secrétaire général.

Il est précisé que l'évolution envisagée :

- ne crée pas d'emploi fonctionnel supplémentaire, elle requalifie simplement celui de sous-directeur de SGI en chef de service.
- n'aura aucune conséquence sur le volume des effectifs de la DFAS.

Nouvel organigramme :



Vote : abstention unanime de toutes les OS

3. Présentation des orientations 2023 en matière de formation – pour avis

PLAN NATIONAL DE FORMATION 2023

- **Offre de formation transverse et managériale**
 - o Management
 - o Ressources humaines
 - o Diversité
 - o Parcours individualisé
 - o Environnement professionnel
 - o Santé et sécurité au travail
 - o Politiques publiques nationales
 - o Achats publics
 - o Économie, finances et gestion
 - o Techniques juridiques
 - o Communication et services aux usagers
 - o Informatique
 - o Langues
 - o Documentation et archives
- **Offre de préparations aux concours et examens**
- **Offre de formation « métiers » Santé et Solidarités**
 - o Politiques sociales et de santé
 - o Santé et risques environnementaux
 - o Audit, inspection et contrôle
 - o Prévention et promotion de la santé
 - o Transformation de l'offre dans les territoires
 - o Veille, sécurité sanitaire et gestion des situations exceptionnelles
 - o Gestion budgétaire et financière
 - o Droits et protection des personnes
- **Offre de formation « métiers » Travail**
 - o Encadrement
 - o Mobilité Travail
 - o Agriculture
 - o Décision et outils juridiques de
 - o Gestes professionnels
 - o Renseignement
 - o Transports
 - o Santé et sécurité au travail
 - o Travail illégal
 - o FSE
 - o Mobilité Emploi
 - o Animation territoriale
 - o Formation professionnelle
 - o Insertion
 - o Mutations économiques
 - o Études, statistiques et évaluation
 - o Stratégies numériques
 - o Partenariat

Démarche de construction du plan de formation

Calendrier

- Été 2022 : Recensement des besoins de formation auprès des directions (DAC, SD, ARS)
- Octobre : Échanges avec les directions
- Novembre : Commission de la formation
- Février/mai 2023 : Présentation du plan de formation en CSA

Pour la création et la rénovation de formations

- Nouveaux besoins exprimés dans l'enquête, lors des réunions avec les directions ou tout au long de l'année
- Nouvelles politiques ou orientations (nouvelles mesures, évolution des outils...)

Moyens engagés

- Mobilisation des 13 marchés interministériels
- Conception de 12 marchés ministériels
- Élaboration de 16 conventions de partenariat avec des opérateurs de formation

Budget prévisionnel 2023

Budget prévisionnel de la DRH : 4,035 M€

- Formation de la DRH : 2,095 M€
 - Formation continue : 750 000 €
dont AC : 350 000 €
 - Formation managériale : 400 000 €
 - Préparations aux concours et examens : 390 000 €
 - Contributions aux opérateurs : 305 000 €
 - Mentor : 250 000 €
- Formation spécifique (DAC) : 440 000 €
- Apprentissage (DAC) : 1,5 M€
Cibles MSO (+15%) : 1 058 dont 106 dans filière numérique

Vote : CFDT (abstention) ; CGT (favorable) ; UNSA (favorable) ; FO (favorable)

* * * * *

4. Présentation du projet de règlement intérieur – pour échanges

- Un projet de règlement intérieur type nous a été proposé et nous avons demandé à ce qu'il soit en cohérence avec celui du CSA ministériel. Nous apporterons donc nos amendements lors du prochain CSA ministériel du 1^{er} juin prochain !
- **Un point de désaccord notoire persiste entre les OS et la DRH** et nous avons demandé un **arbitrage du SGMAS** sur la question du rôle des suppléants qui pour nous doivent pouvoir participer pleinement aux différents débats qu'ils siègent en CSA ou en CAP / CCP. Il en va pour nos collègues de bénéficier d'une formation pratique à leur suppléance mais également à l'acculturation de cet exercice particulièrement complexe !
- Nous avons demandé par évidence que **soit inscrit dans ces règlements intérieur la nécessité pour tout participant de respecter la stricte confidentialité et le secret des délibérations quand sont abordés les questions d'ordre individuel avec interdiction de communication sur ces points précis et individuels (CAP et CCP).**
- Une note de la DAJ devrait tout prochainement rappeler ces règles pourtant élémentaires mais pas toujours respectées...

* * * * *

5. Modalités de désignation des représentants des personnels aux instances médicales

Le décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'Etat et les décrets correspondants pour les fonctions publiques territoriale¹ et hospitalière² ont rénové le dispositif et les procédures relatifs aux instances médicales de la fonction publique.

Les représentants du personnel amenés à siéger en formation plénière d'un conseil médical sont, au sens des articles 6 et 6-1 du décret n° 86-442, les représentants du personnel élus « au comité social dont relève le fonctionnaire concerné. Afin de constituer cette liste, les représentants du personnel élus en qualité de titulaire au comité social élisent, au scrutin nominal à un tour, pour la durée du mandat de ce comité, quinze agents parmi les fonctionnaires appartenant au corps électoral de ce même comité. Le nombre de voix obtenu par chacun des candidats élus détermine l'ordre selon lequel il est fait appel à eux pour siéger en séance »

Tous les agents relevant d'un même ministère sont électeurs du CSA ministériel ; ils sont également à minima électeurs d'un CSA de proximité, fonction de leur affectation : CSA d'administration centrale, de réseau, de services déconcentrés, de direction départementale interministérielle, d'établissement public, d'autorité administrative indépendante ou CSA spécial. Afin d'assurer une représentation de l'agent au plus près de son cadre d'exercice, il est préconisé de privilégier la représentation au conseil médical par des représentants élus parmi les fonctionnaires titulaires électeurs du CSA de proximité de l'agent. Ces représentants ont en effet une connaissance plus fine du contexte de travail de l'agent que les électeurs en CSA ministériel qui ne relèvent pas tous des mêmes services.

Dans tous les cas, dans l'hypothèse où la représentation de l'agent par des représentants élus par un CSA de proximité ne serait pas possible, elle pourrait être assurée par des fonctionnaires titulaires électeurs au CSA ministériel. En conséquence, chaque CSA a vocation à procéder à l'élection de représentants du personnel aux conseils médicaux.

Procédure électorale :

Appel à candidature auprès des fonctionnaires composant le corps électoral en vue de la constitution de la liste, il appartient aux services RH des administrations concernées de diffuser un appel à candidature auprès des fonctionnaires appartenant au corps électoral du CSA : - Pour les CSA ministériels, appel à candidature à l'initiative des services RH ministériels - Pour les autres CSA, appel à candidature à l'initiative des services RH de direction, des services RH des services déconcentrés et des services RH de l'établissement public ...

A l'issue du dépouillement, les 15 candidats ayant reçu le plus de voix sont inscrits sur la liste de représentants au conseil médical. Le nombre de voix obtenu par chacun des candidats élus détermine l'ordre d'apparition sur la liste. Cet ordre d'apparition sur la liste définit l'ordre selon lequel il sera fait appel à eux pour siéger en séance, le candidat ayant reçu le plus de voix étant inscrit en tête de liste. En cas d'égalité de voix, les représentants du personnel élus en qualité de titulaires au CSA s'accordent sur l'ordre de la liste.


*Pour plus d'information sur le fonctionnement des instances médicales, vous pouvez vous reporter à la **Foire aux questions Réforme des instances Médicales portée en pièces jointe.**

* * * * *

Je veux développer un syndicalisme différent !

BULLETIN D'ADHESION

Ne laissez plus les autres décider pour vous !

<p>Nom.....Prénom..... Domicile..... Tel Bureau :..... Résidence Administrative..... Grade..... A renvoyer à : UNSA SYNAASS Sylvie ROUMEGOU Bureau 0335 Ministère des Solidarités et de la Santé 14 avenue Duquesne 75350 PARIS SP 07</p>	 <p>Syndicat national autonome des affaires sanitaires et sociales</p> <p><i>66 % du montant de la cotisation est déductible de l'impôt</i></p>
---	--

Votre nouveau site internet :

<https://federation-uns-a-sante-cohesion-sociale.fr/>

**UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES SANTE COHESION
SOCIALE**

Ministère de la Santé et de la prévention

14, avenue Duquesne - Pièce 0335 - 75350 PARIS SP 07

TEL: 01 40 56 56 88 / 4650 / 7642 / 8960

Mail : syndicat-uns-a-federation-sante-cohesion-sociale@sante.gouv.fr



