

**Rapport de présentation**  
**CSA Ministériel du 18 avril 2023**

SG/DRH/G et SG/SPES/ACT	<b>Projet d'arrêté portant création et organisation d'un service à compétence nationale dénommé « Centre ministériel de gestion des personnels » (CMGP).</b>	
----------------------------	--	--

**Le contexte**

L'organisation ministérielle en matière de gestion administrative et de paye est opérée actuellement par 13 pôles supports intégrés (PSI) en régions au sein des DREAL et par une partie de la direction des ressources humaines (DRH) de l'administration centrale (le service de gestion, le bureau des pensions et une partie du service du pilotage des moyens et des réseaux RH). Le futur SCN « Centre ministériel de gestion des personnels » (CMGP) réunit ces unités de gestion en une seule entité.

Les moyens mobilisés - pour gérer environ 59.000 agents et produire annuellement 45.000 actes de gestion administrative et 490.000 mouvements de paye - sont variables selon les centres de gestion. Leur organisation complexe, largement héritée de l'histoire du ministère, n'est plus adaptée à sa réalité actuelle.

L'organisation de la GA-Paie est fragmentée entre plusieurs niveaux organisationnels et éclatée géographiquement. Son fonctionnement est hétérogène suivant les centres de gestion, entre lesquels le lien fonctionnel et l'animation transverse sont insuffisants. Elle recouvre des activités soumises à des règles complexes (règles de gestion de corps, textes régissant les attributions), et des processus qui ne sont le plus souvent pas traités de bout en bout par un même agent.

L'option de réorganisation en vue d'un renforcement du pilotage fonctionnel est la création d'un service à compétence nationale (SCN) multi-sites, rattaché à la DRH, inspiré du Service des ressources humaines civiles (SRHC) du ministère des Armées et, au sein du MTECT-MTE-SMer, du Centre ministériel de valorisation des RH (CMVRH), également multi-sites.

**Les enjeux**

Les enjeux pour l'ensemble du dispositif de gestion administrative et de la paie sont significatifs avec à la clé une meilleure répartition de la charge au sein des unités de gestion (actuels PSI ou bureaux de gestion en AC) et un niveau de service rendu optimisé pour les agents du pôle ministériel. Précisément, les objectifs de cette nouvelle organisation sont les suivants :

- Garantir une équité de traitement et une plus grande efficience du service à l'agent (prise en compte en paie dans les temps, fiabilité juridique de la gestion),
- Simplifier les circuits de décisions et les outils de production,
- Homogénéiser les pratiques et les process,
- Optimiser les outils de reporting et du suivi de la performance comme les outils de pilotage opérationnel,
- Parvenir à des accords de niveaux de services avec les utilisateurs,
- Objectiver et optimiser la répartition de la charge entre les composantes de l'organisation-cible,
- Réaliser des économies d'échelle grâce à des outils communs,

- Garantir la disponibilité pour les services des informations, formations aux outils, du conseil et de l'appui,
- SIRH RenoIRH : intégrer la GA-paie, facteur de valeur ajoutée pour l'agent gestionnaire, les automatismes dans RenoIRH ne pouvant être mis en place tant que la gestion est partagée entre centres de gestion différents et hétérogènes dans leurs outils et droits RenoIRH.

La souplesse d'organisation du SCN permettra le maintien des organisations actuelles des centres de gestion en régions, le maintien des compétences et la continuité du service, tout en favorisant l'intégration des centres de gestion en régions dans leur nouvelle structure de rattachement. La nouvelle organisation permettra une rationalisation progressive des entités de production, par l'harmonisation des pratiques et des portefeuilles de gestion, visant une haute qualité de service et d'efficacité, une montée en compétence et une limitation de la dispersion des populations gérées.

Le pilotage des effectifs au sein du SCN permettra d'optimiser la répartition de la charge (cf. GA des agents de catégorie B) et de dégager les moyens d'un renforcement du pilotage fonctionnel, voire à terme de faire évoluer la répartition des corps gérés.

### **Le projet d'arrêté**

Le projet d'arrêté comprend 8 articles et ne comporte pas d'annexe. L'article 2 précise le caractère multi-sites de la nouvelle entité avec une répartition des unités de gestion sur le territoire métropolitain. L'article 3 définit le périmètre d'intervention du futur SCN, circonscrit aux agents du pôle ministériel, hors personnels gérés par la DGAC et le SCN CEIGIPEF. Dans son article 4, sont décrites par grandes thématiques RH, les missions qui seront exercées par le Centre ministériel de gestion des personnels (exemples : gestion des retraites et pensions, ordonnancement et l'organisation de la paie, gestion des positions statutaires...). L'article 5 décrit la future organisation du SCN qui comprend les 3 sous-directions suivantes :

- la sous-direction des personnels de catégories B et C et de la gestion locale (BCGL) ;
- la sous-direction des personnels d'encadrement et à statuts particuliers (ESP) ;
- la sous-direction des activités transversales et de la coordination (ATC).

Les missions dévolues à chaque sous-direction sont explicitées dans le même article 5, comme suit :

- la sous-direction (BCGL) assure une fonction intégratrice multi-sites de la GA-paie des corps de catégories B et C, exerçant aussi la maîtrise d'ouvrage statutaire pour les PETPE, constituée à partir des bureaux correspondant à ce périmètre au sein de l'actuel service de gestion ainsi que des ex-PSI devenus centres de gestion en régions du SCN, sur leurs missions « socle », avec les correspondants régionaux retraite (qui ont un champ de compétence concernant toutes les catégories) ;
- la sous-direction (ESP) de la GA-paie des corps de catégorie A et de certains corps particuliers (ASS/CTSS, AAM-PEM, PTEM, SGM, OP et OP(a), CED, contractuels, militaires), assurant aussi la gestion collective et statutaire des OPA, constituée à partir des bureaux correspondant à ce périmètre au sein de l'actuel service de gestion.
- la sous-direction (ATC) est chargée du pilotage transversal, constituée à partir de l'actuel Département d'appui à la GRH au sein du service de gestion, du bureau des pensions et des postes transférés par le service du pilotage.

L'article 6 précise que le directeur du futur SCN est nommé par arrêté du ministre et qu'il est secondé par un ou plusieurs adjoints. Dans son article 7, le projet d'arrêté prévoit une mise en œuvre opérationnelle du SCN centre ministériel de gestion des personnels au 1<sup>er</sup> juin 2023.