



# MINISTÈRES TRANSITION ÉCOLOGIQUE COHÉSION DES TERRITOIRES MER

*Liberté*

*Égalité*

*Fraternité*

Secrétariat général  
Direction des ressources humaines



**MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
MER**

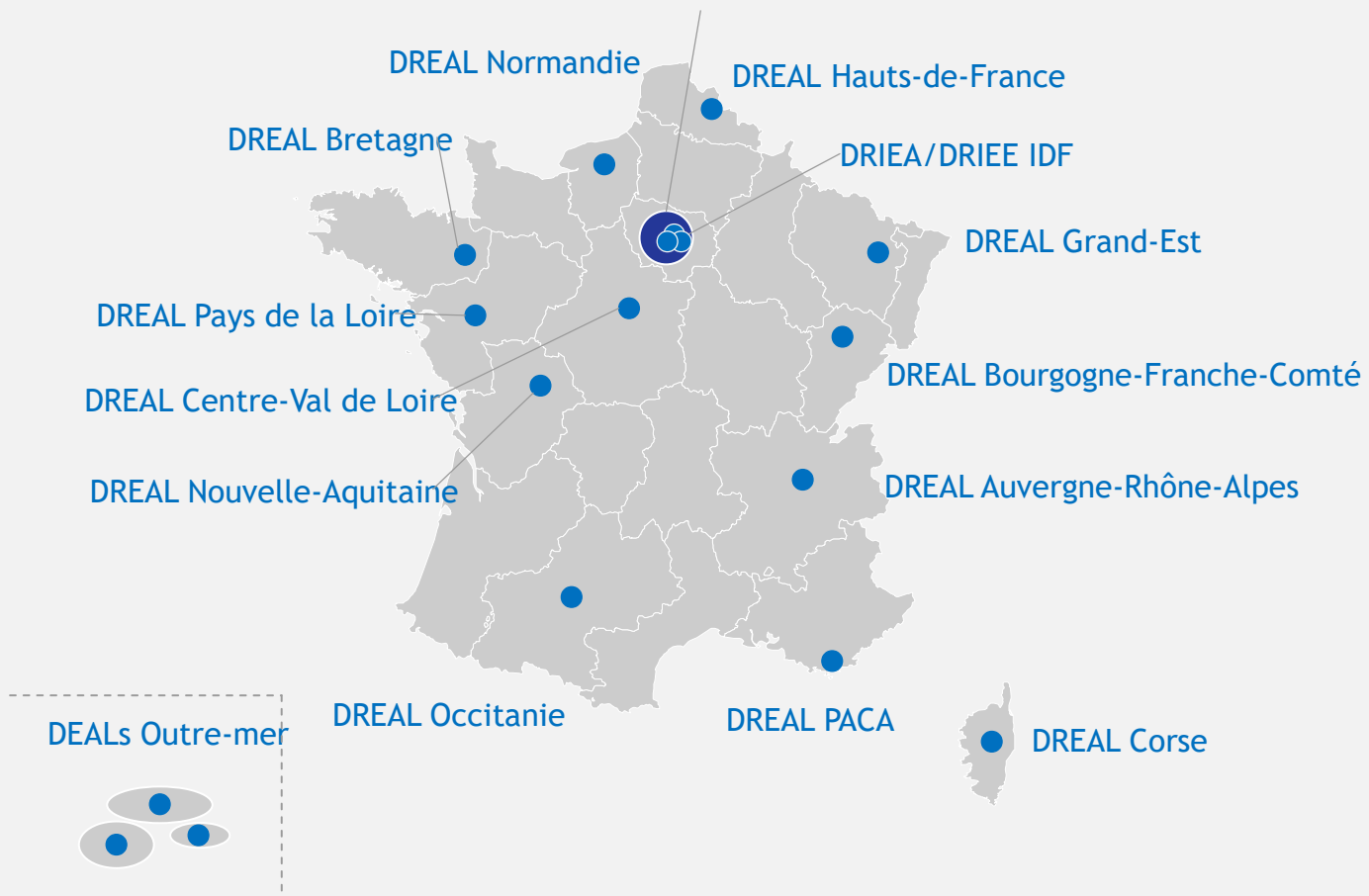
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# **ORGANISATION GA-PAIE**

Éléments de diagnostic

# Notre analyse concerne l'organisation des centres de gestion pour les activités de gestion administrative, paie et retraite

Administration Centrale



14  
centres

Centres de gestion dont 13 en DREAL

~350  
Postes

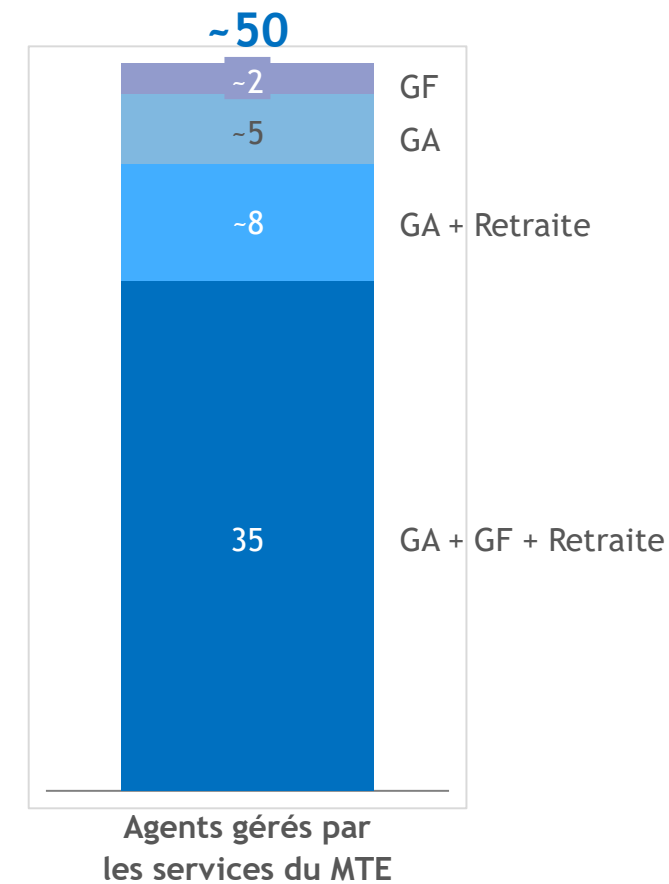
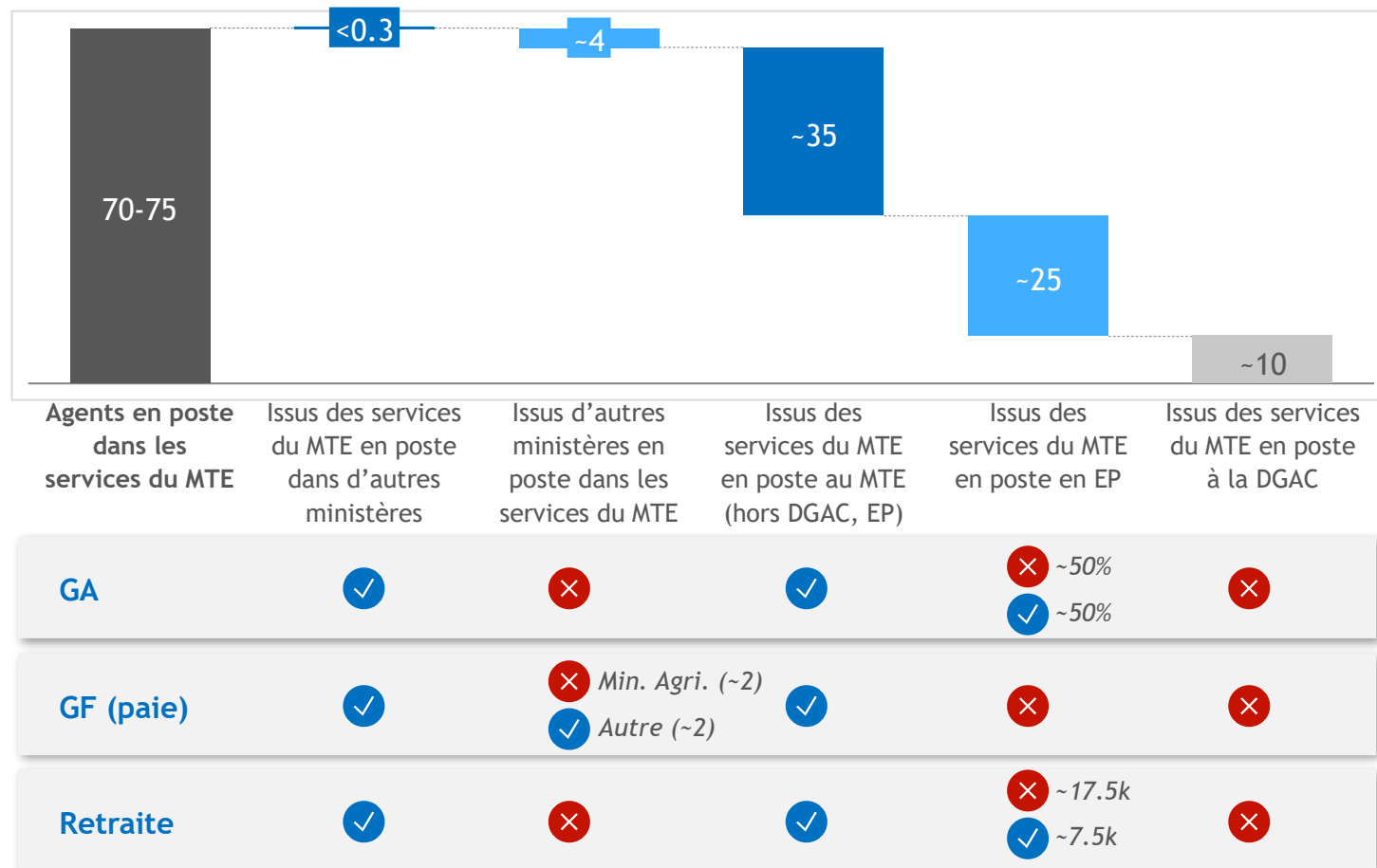
Gérants en charge de la **gestion administrative et de la paie**

80-90  
ETP

Gérants en charge des **retraites**

~35k agents dont la GA/GF et retraite sont faites entièrement par les services du MTE, ~15k agents pour lesquels les services du MTE n'opèrent qu'une partie

Répartition des agents par profil de couverture GA / paie / retraite, en milliers d'agents



# Les activités de gestion administrative/paie et gestion des retraites sont fragmentées dans l'organisation en fonction des profils d'agents

	<b>Direction des ressources humaines</b> <i>Elaboration et pilotage de la politique RH, coordination globale</i>	<b>Centres de gestion (PSI)</b> <i>Exécution des procédures de GA et paie, animation régionale des procédures d'expertise RH</i>	<b>Bureaux RH</b> <i>Relation avec les agents et animation RH de proximité</i>
Planification de la stratégie RH	✓		
Gestion de la performance	✓		
Elaboration des politiques d'expertise RH (recrutement, gestion des talents, paie, retraites etc.)	✓		
Systèmes d'information RH	✓		
Relations sociales	✓ National		✓ Local
Déploiement local des procédures d'expertise RH		✓ Animation régionale	✓ Exécution locale
Relation de proximité avec les employés			✓
Gestion des retraites	✓ Conseil 2 <sup>ème</sup> niveau et expertise, pilotage de la qualité des données	✓ Conseil 1 <sup>er</sup> niveau, constitution/suivi dossiers, fiabilisation des données	✓ Conseil carrière
Gestion administrative et paie	✓	✓	✓ Principalement saisie de données et lien entre les gérants et gérés

*En fonction du corps des agents (gestion centralisée, semi-déconcentrée, déconcentrée)*

# Gestion administrative et paie: ~350 agents sont en charge de ~45k actes de GA et de ~630k actes de GF pour ~50k agents du MTE

## Activité couvertes

### Elaborer les actes administratifs des agents

- Consolider les évènements concernant les agents et demandes sujets à des actes administratifs
- Analyser les demandes au regard des textes applicables
- Préparer (ou produire) les actes
- Faire signer les actes aux autorités compétentes

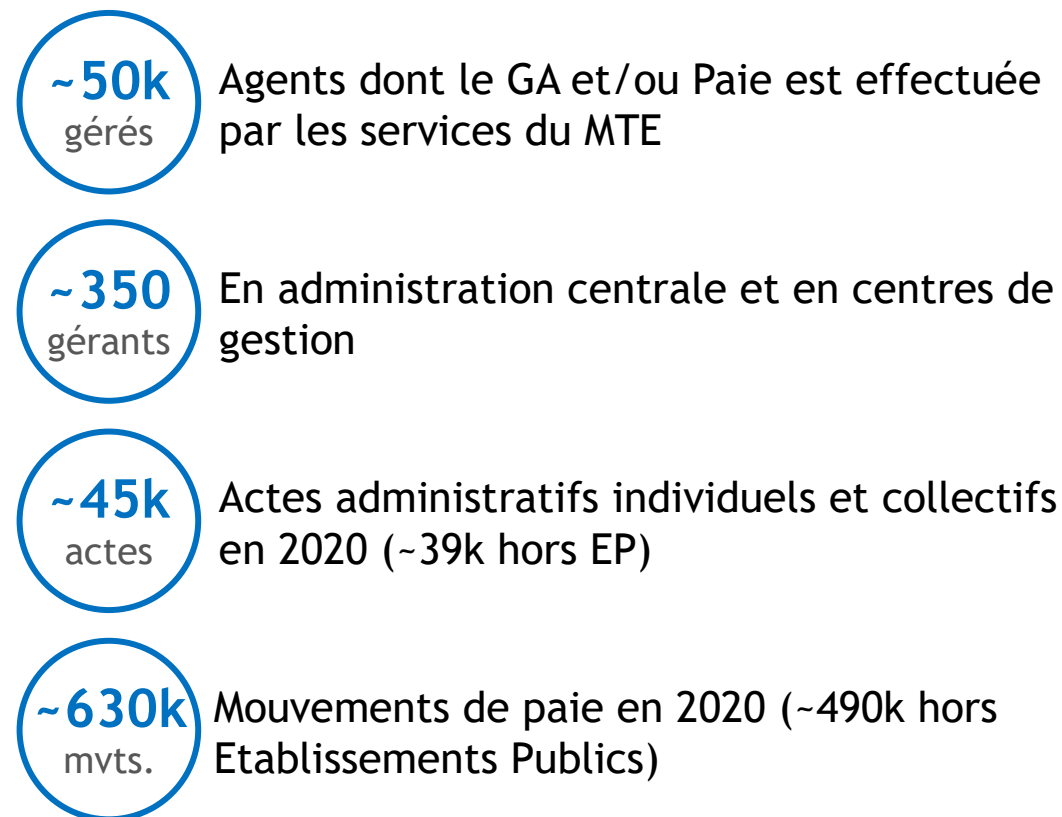
### Assurer la pré-liquidation de la paie

- Prendre en charge les actes administratifs impactant la paie des agents
- Préparer la paie des agents (saisie, contrôle) - en particulier, gérer les primes et indemnités
- Transmettre les dossiers à la Trésorerie

### Renseigner et tenir à jour les informations du SIRH

- Créer et tenir à jour les dossiers administratifs et financiers des agents
- Assurer la cohérence et la complétude des informations dans les systèmes

## Chiffres clés

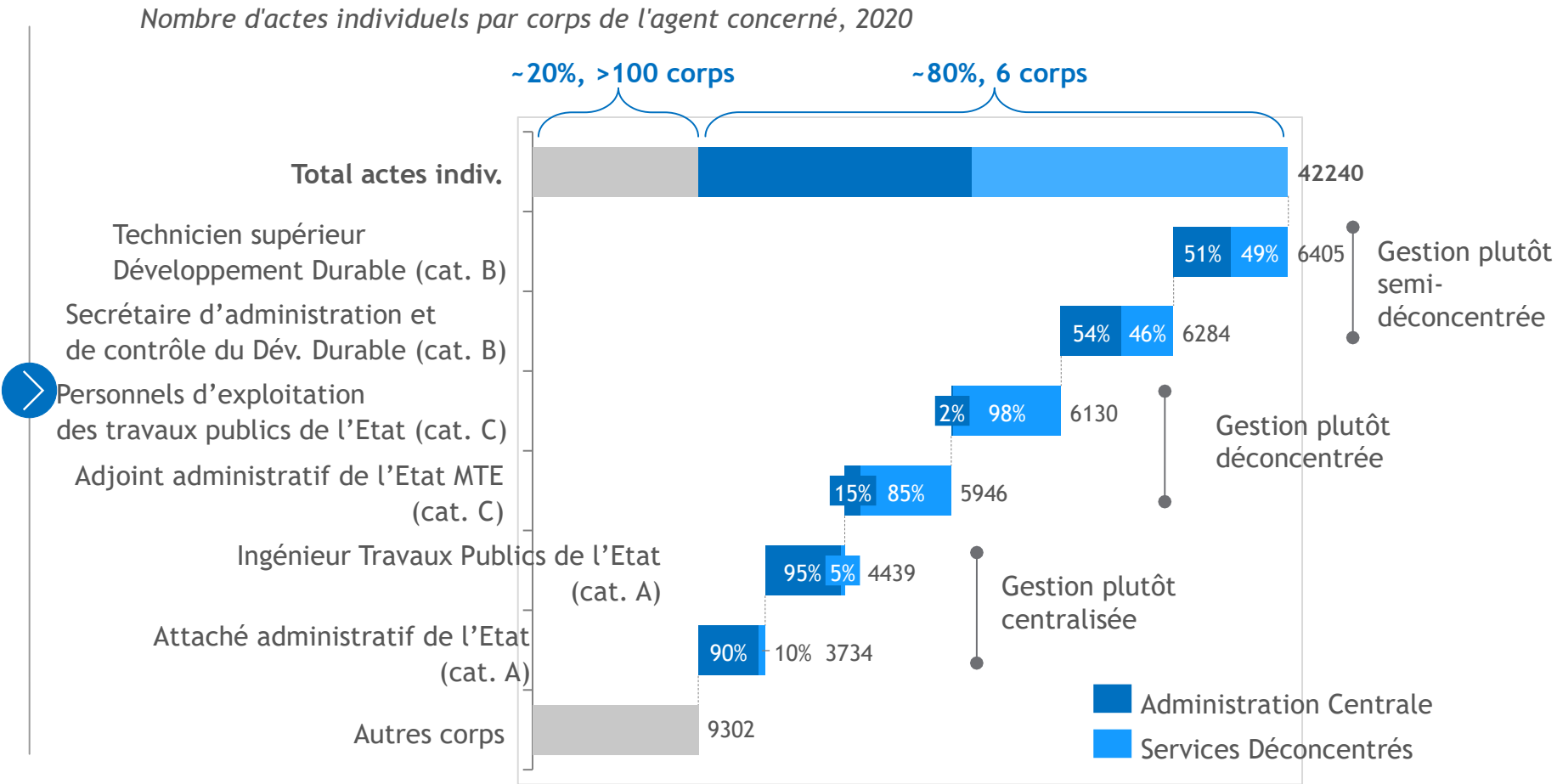


## Gestion administrative | Les actes sont répartis en 9 grands domaines, subdivisés en 98 sous-domaines; au total, la moitié des actes individuels (95% du nombre total d'actes réalisés) sont gérés en central vs. par les PSI

Domaines	Description	# sous-domaines	Gestion par Admin. Centrale	Gestion par Services Déconcentrés
Absences type 1	Placement en congés bonifiés, suite à adoption, congé maternité/paternité ou formation, reprise de fonction après congé avec impact sur rémunération	7	29%	71%
Absences type 2	Placement en congés longs, congés maladie (long ou ordinaire) ou congés pour invalidité (CITIS), reprise de fonction après congé avec impact sur rémunération	6	18%	82%
Carrière et affectation	Acte d'affectation/ mutation, changement de spécialité, promotion ou changement de corps/grade, reclassement, titularisation, recrutement interne, avancement échelon-chevron (individuel ou collectif)	32	26%	74%
Détachement, mise à disposition, PNA	Mise en place, renouvellement ou fin de détachement/ mise à disposition/PNA (position normale d'activité)	13	51%	49%
Modalité de service	Mise en place du temps partiel, quotité thérapeutique, renouvellements, réintégration à temps plein...	11	81%	19%
NBI	Attribution, clôture ou fin d'attribution de NBI (Nouvelle bonification indiciaire)	3	60%	40%
Position	Changement de position, réintégration après absence ou détachement, cessation anticipée d'activité, décharge syndicale, disponibilité, congés non rémunérés	12	64%	36%
Recrutement	Recrutement externe ou parcours emploi compétence (PEC) extérieur	8	75%	25%
Sortie	Admission à la retraite, sortie définitive vers une autre administration, retraite invalidité, départ	6	65%	35%
		<b>98</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>

# Gestion administrative | ~80% des actes individuels concernent des agents de seulement 6 corps; type de gestion variable selon les catégories de corps

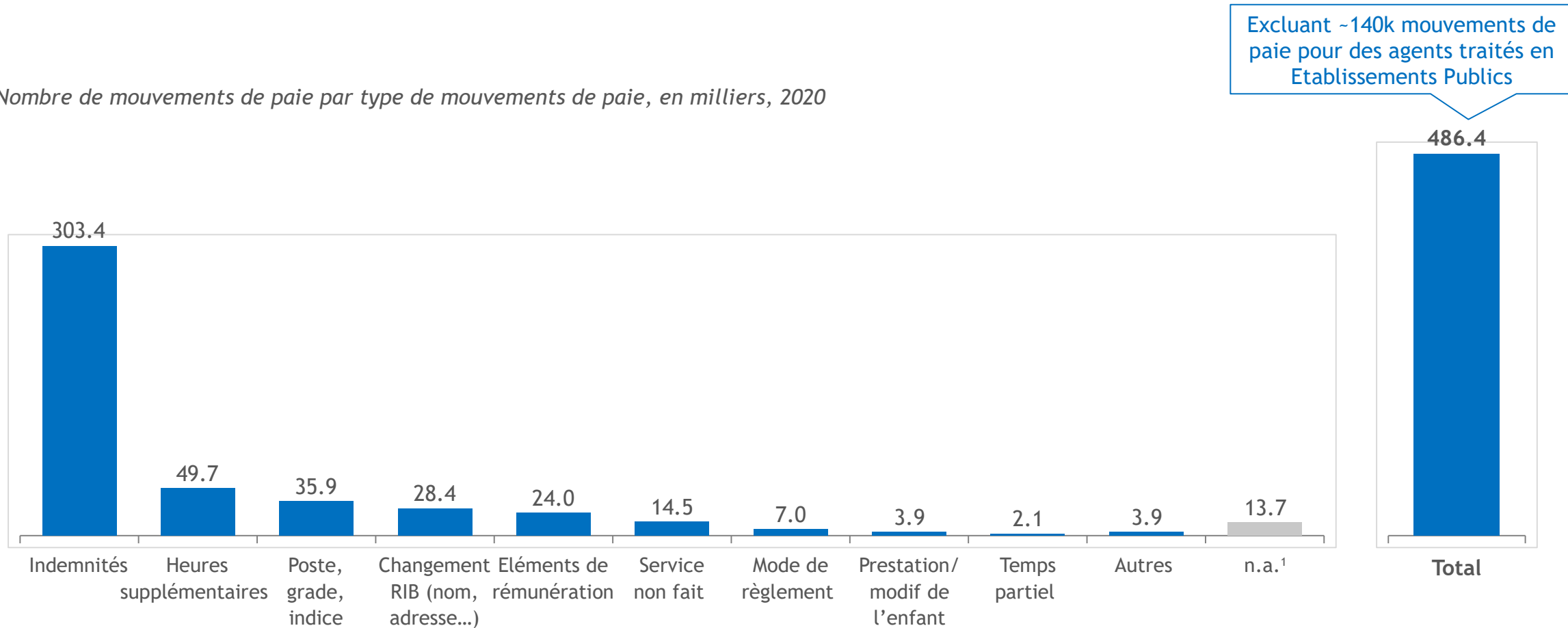
>100 corps différents





## Paie | Les mouvements de paie sont à ~60+% des indemnités en 2020

Nombre de mouvements de paie par type de mouvements de paie, en milliers, 2020



# L'organisation fait face aujourd'hui à 4 grands enjeux



## Résilience

Adaptation aux évolutions récentes et à venir des règles de gestion et des outils



## Qualité

Amélioration des services rendus aux agents



## Adhésion

Amélioration de la satisfaction au travail des agents en services de gestion



## Efficiency

Efficacité couplée à l'évolution des effectifs nécessaires et de pratiques et outils ayant besoin d'harmonisation



# Résilience : Plusieurs transformations en cours sont de nature à faire évoluer l'organisation



Evolutions



Impact sur le service GA paie/ retraite

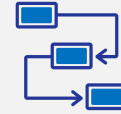
	Evolutions	Impact sur le service GA paie/ retraite
En cours/ récentes	<b>Dématérialisation des simulations retraite (ENSAP)</b> Débuté en 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perte des activités de conseil et de simulation retraite pour les cas basiques au niveau de l'unité retraite</li> <li>• Transformation des rôles des correspondants retraite (ne devant plus effectuer de simulations et conseil de niveau 1)</li> </ul>
	★ <b>Circulaire sur la déconcentration du PM</b> 5 Juin 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambition d'aller "le plus loin possible en matière de déconcentration" - en particulier sur les décisions de ressources humaines</li> </ul>
	<b>Loi de transformation de la fonction publique</b> 1 <sup>er</sup> janvier 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place de nouvelles lignes directrices de gestion pour les processus de promotion et de mobilité (ex : élaboration des listes de promotion et d'avancement à la charge du service de gestion)</li> <li>• Arrêt de certaines activités (ex : préparation des CAP)</li> </ul>
	<b>Mise en place de Secrétariat Généraux communs</b> 1 <sup>er</sup> janvier 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regroupement des RH DDT/préfectures/DDCS avec un enjeu de maintien de l'expertise au niveau des BRH et d'orientation pour les agents DDT</li> </ul>
Futures	★ <b>Projet de loi 4D</b> Impact réel à horizon 2029/2030 pour la GA/paie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise à disposition de service des agents des DIR aux régions, sur la base du volontariat pour 5 ans avant un éventuel transfert des effectifs</li> </ul>



## Qualité : deux axes majeurs d'amélioration ont été identifiés



Réduction du nombre d'erreurs et des délais



Accroître la lisibilité sur les modalités de traitement et statut des demandes

## Adhésion



Un fort niveau de rotation, à mettre en regard d'une formation longue



Un recrutement difficile, avec très peu de candidats externes et un vivier interne limité





# Efficiency

## Organisation

---

### Une gestion administrative et paie étalée sur 3 niveaux organisationnels

- DRH en central, couvrant les personnels de l'administration centrale et les actes/paie à gestion centralisée
- 13 PSI sur le territoire, couvrant les actes/paie à gestion déconcentrée pour les agents de leur région
- Des BRH dans les services employeurs, à l'interface avec les agents

### Un rouage clé dans la mise en œuvre opérationnelle des procédures RH

- Elaborations des actes administratifs matérialisant les étapes et/ou événements remarquables de la vie des agents
- Préparation des éléments de paie des agents, en vue de la liquidation par la DGFIP
- Maintien et tenue à jour des données SIRH et des dossiers administratifs/financiers des agents

## Caractéristiques

---

### Une organisation fragmentée et hétérogène

- Une organisation complexe et éclatée géographiquement, dans une logique de périmètres géographiques pour les catégories B (GF) et C (GF+GA)
- Un fonctionnement et des activités non homogènes entre les PSIs, du fait de l'autonomie des DREAL pour leur organisation (ex. gestion des mobilités/promotions)
- Un lien fonctionnel et une animation transverse entre centres qui pourraient être renforcés

### Des activités réalisées soumises à des règles complexes

- Une complexité inhérente aux règles de gestion des corps (~100 différents corps gérés)
- Des processus de gestion qui ne sont pas traités de bout en bout par le même agent, notamment pour les corps semi-déconcentrés