

Paris, le 08 mars 2021.

Note à l'attention des membres du CSSCT et du CUEP de l'EP

Objet : Regroupement des activités du secrétariat du comité médical et de la commission de réforme

La Direction des Ressources humaines s'efforce de poursuivre les démarches de simplification et d'amélioration de l'offre de services aux personnels engagés dans le cadre du programme « Objectifs clients RH » et de l'unification de la filière RH mis en œuvre depuis 2019.

La présente note a pour objet de présenter, dans la continuité de ces démarches et des ajustements d'organisation interne en résultant, le projet de simplification et d'harmonisation de l'organisation du secrétariat du comité médical et de la commission de réforme.

Situation actuelle

Depuis le 1^{er} juillet 2012, le comité médical et la commission de réforme de la Caisse des Dépôts ont étendu leur champ de compétence à l'ensemble des personnels de l'établissement public.

Depuis cette date, l'instruction des dossiers de maladie et accidents des personnels de droit public est prise en charge par des équipes relevant de deux départements distincts de la DRH - le département chargé de la gestion des personnels et de la transformation des outils RH (DHGP) et le département chargé des RH de proximité de la DRS devenue DPS (DHRE)- et affectées sur trois sites :

- Sur la base d'1 ETP à Bordeaux et d'1 ETP à Angers, répartis entre 3 personnes,
- Sur la base d'1,5 ETP sur Paris, réparti entre deux personnes affectées au sein de DHGP3.

En termes de répartition de charge de travail, une étude menée au sein des services permet d'évaluer que l'activité consacrée à la protection sociale sur les sites de Bordeaux et d'Angers représente environ 1/3 de l'activité totale, contre 2/3 à Paris, dont le champ de compétence actuel couvre, outre les personnels affectés sur Paris, l'ensemble des personnels affectés en Direction Régionale et mis à disposition sortants.

La charge de travail assurée par le secrétariat administratif des comités comprend l'organisation des expertises médicales, l'accompagnement des personnels, le traitement des déclarations accidents de service/maladies professionnelles des personnels de droit public et la constitution des dossiers présentés aux instances.

Les instances médicales appelées à prononcer un avis se réunissent exclusivement sur Paris.

Evolution proposée

Dans une perspective de rééquilibrage des moyens alloués à l'activité selon les périmètres et dans un souci de cohérence accrue au bénéfice de l'ensemble des personnels comme de simplification de l'organisation de la DRH, il est proposé de **regrouper l'activité protection sociale des agents publics au sein de l'unité DHGP3**. Le regroupement de l'activité au sein d'une même entité et sur un seul site permettrait à la fois d'harmoniser les process, d'identifier un service unique en charge

de ces questions et d'avoir des équipes spécialement dédiées à la protection sociale des agents publics.

Au terme de ce regroupement, la DRH consacrerait 2,5 ETP à la gestion de cette activité, ce qui donnerait lieu au transfert d'1 ETP vers DHGP3, l'ensemble des postes étant basé sur Paris.

Sur le plan budgétaire, un transfert serait à prévoir afin d'affecter le budget nécessaire supplémentaire à DHGP3 (32 k€, essentiellement pour les frais d'expertises et le remboursement des frais médicaux).

Dans le même temps, afin d'optimiser la gestion, le process de remboursement des frais médicaux engagés dans le cadre d'accidents de service ou maladie professionnelle serait harmonisé en lien avec les services de DEOF.

Parallèlement à l'optimisation des processus administratifs, l'accompagnement des agents publics en amont et en aval de celui réalisé par le secrétariat des comités, resterait assuré par les conseillers RH, au sein des RH métiers.

Avantages attendus de l'ajustement d'organisation :

- Simplification de l'organisation du processus secrétariat du comité médical/commission de réforme ;
 - Centralisation au sein d'une même entité de l'activité secrétariat du comité médical/commission de réforme ;
 - Harmonisation et optimisation des processus administratifs ;
 - Réalisation de l'ensemble du process par des agents dont ce sera l'activité unique ;
 - Unification de la ligne budgétaire dédiée à l'activité et simplification du processus budgétaire (contrôle de l'exécution des dépenses).
- Il est souligné que cette évolution n'impacte en aucune manière la qualité et la réactivité des circuits d'information établis entre l'administration et les IRP en matière de protection sociale

Conditions de mise en place progressive et d'accompagnement des personnels concernés

Le transfert de l'activité est prévu de manière progressive de DHRE vers DHGP3 :

Aucun des gestionnaires affectés à Bordeaux ou Angers n'effectuant une mobilité géographique, l'activité transférée serait prise en charge sur Paris par le recrutement d'un agent affecté à DHGP3 et par prolongation dans un premier temps d'un CDP d'ores et déjà en capacité d'accompagner la reprise des dossiers.

A compter du 1^{er} avril 2021, un gestionnaire de Bordeaux poursuivrait la gestion des dossiers localement tout en étant rattaché fonctionnellement à DHGP3, et aurait également la responsabilité d'assurer le transfert progressif des dossiers en cours de gestion, puis celui des dossiers clôturés.

L'activité des gestionnaires d'Angers et de Bordeaux serait réorientée vers d'autres missions, dans les conditions suivantes :

- La réaffectation des agents concernés s'effectuerait sur d'autres activités prioritairement au sein du département RH de la DPS, ou à défaut et sur la base du volontariat au sein d'autres services présents sur le site.
- Sur Angers, suite à la mobilité interne d'un agent sur le process recrutement et à la réorganisation de DHRE20 mise en place début 2020, l'agent en charge de l'activité serait accompagné pour développer sa montée en charge sur les autres activités de son poste et de son unité (Gestion administrative et suivi du plan de flux).

- Sur Bordeaux, l'accompagnement serait organisé de manière individuelle via des entretiens RH avec chacune des personnes concernées pour approfondir leur projet professionnel et, autant que nécessaire, mettre en place un dispositif de formation adapté pour accompagner ce projet.

L'objectif serait de finaliser le transfert complet de l'activité et la mise en place des mesures individuelles nécessaires pour la fin de l'exercice 2021.

A handwritten signature in black ink, consisting of a long horizontal line with a vertical stroke intersecting it near the right end, and a curved line below the horizontal line.

Paul PENY