

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Réunion du 23 JUIN 2025

RAPPORT POUR AVIS

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

1/ Contexte et enjeux

La feuille de route 2022-2027 de l'équipe de direction générale inscrit dans ses priorités la valorisation du capital humain en mettant en avant une offre de service renforcée aux agents.

Cette stratégie doit se traduire par une organisation de la DRH qui permet à chaque agent de la collectivité d'avoir un interlocuteur RH qui peut lui apporter une réponse rapide sur un ensemble de questions RH. Cela se traduit par une plus grande accessibilité de la RH et un renforcement de sa proximité avec l'agent.

Cette feuille de route propose également la mise en corrélation des moyens au degré de priorisation des politiques soutenues et l'accompagnement de la transformation des métiers, le recrutement et la formation des compétences de demain.

Il s'agit aujourd'hui de construire la politique RH de l'après fusion, une RH innovante et prospective en déclinaison du projet politique de la Région, qui place l'agent au cœur de ses dispositifs.

La volonté de la direction des Ressources Humaines est de développer la fonction RH dans une approche systémique afin de porter un management stratégique des ressources humaines au service de la performance de l'action publique. La DRH accompagne l'organisation :

- ✓ à se développer, à s'adapter à son environnement évolutif (nouvelles actions publiques, crise climatique, évolution de la société...)
- ✓ à doter cette organisation des compétences nécessaires par une politique RH attractive et fidélisante
- ✓ à accompagner ses agents dans le développement de leurs compétences (formation, coaching, parrainage, tutorat...) et la mise en avant des potentiels
- ✓ à favoriser l'engagement de ses agents (promotion, régimes indemnitaires, management, reconnaissance institutionnelle...)
- ✓ et à gérer les carrières au quotidien de façon efficace.

La DRH doit se construire autour d'une organisation plus fluide, sans rupture de gestion, et d'une offre de service renforcée d'accompagnement des agents et de partenaire des managers. Elle doit développer un pilotage stratégique et prospectif des ressources, une

gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences et se projeter sur les métiers de demain.

La DRH se dotera d'un laboratoire d'innovation RH qui permettra de développer et promouvoir l'innovation RH au service de la collectivité et de ses agents.

Enfin trois principes ont guidé cette réflexion tout au long de la démarche :

- ✓ Efficacité
- ✓ Efficience
- ✓ Proximité

2/ Méthode de concertation

La démarche portant sur l'évolution de l'organisation de la Direction des Ressources Humaines a fait l'objet d'une consultation large, décomposée en différentes séquences, alternant des entretiens individuels, des ateliers collectifs et des séminaires de travail.

2.1 Information des agents de la DRH

Un premier séminaire, organisé le 12 février 2024 et réunissant l'ensemble des agents, a permis de présenter les objectifs et la démarche.

A cette occasion, un premier travail en interservices a été mené pour recueillir des propositions sur l'offre de service renforcée à l'agent et l'organisation nécessaire pour y répondre de façon optimale.

2.2 Constitution d'une équipe projet

Une équipe projet, composée de la responsable de projet au PCAI et d'une consultante en organisation et QVT à la DRH, a été constituée courant mai 2024. L'objectif était d'accompagner le comité de direction de la DRH à établir un état des lieux permettant d'avoir une vision claire des missions et activités exercées, des modes de fonctionnement et ressources et de pouvoir formaliser des préconisations d'optimisation.

Des entretiens ont eu lieu à plusieurs reprises avec le directeur et la directrice adjointe en mai, juin et septembre 2024 afin de préciser, développer, les besoins et les éléments de contexte, à l'équipe projet.

2.3 Elaboration du diagnostic et préconisations : octobre 2024 – mars 2025

Du 7 au 17 octobre 2024 ont eu lieu des entretiens individuels avec les membres du Codir restreint : directeur, directrice adjointe et les responsables de département.

Du 13 au 28 novembre 2024, 15 entretiens, d'une heure trente par entretien, se sont déroulés avec chaque responsable de service accompagné selon leur choix de leur adjoint. A l'issue de chaque entretien, une trame a été envoyée à chaque responsable de service afin que l'ensemble de leurs équipes puissent alimenter la réflexion et le recueil de besoin et ainsi permettre une expression la plus large possible.

Cette trame d'entretien se décomposait en trois parties :

- ✓ Etat des lieux : Mission et activités / Adéquation moyens-compétences par rapport aux missions / Charge de travail / Organisation de l'activité / Ambiance et entraide / Interaction – articulation – coopération

- ✓ Retours sur la feuille de route RH 2024-2028
- ✓ Les ajustements organisationnels : réactions, ressentis, points de vigilance face aux changements induits par ce chantier mais aussi suggestions/besoins d'évolution.

La qualité des échanges et la richesse de la matière collectée suite aux retours des équipes ont permis de poser un diagnostic clair et précis et de faire des préconisations afin d'optimiser l'organisation.

Le diagnostic a mis également en avant les nombreuses initiatives et le grand professionnalisme des équipes de la DRH qui ont à cœur de délivrer des services de qualité, sont soucieuses du respect des cadres réglementaires, engagées, dans l'amélioration de travail et le bien être des agents (comme en témoignent les nombreux dispositifs mis en œuvre), mobilisées au quotidien dans l'accompagnement des agents, des managers et des collectifs de travail.

Des optimisations souhaitées / souhaitables

L'état des lieux fait apparaître un besoin de rendre plus lisible l'organisation, et de viser un regroupement pertinent de certaines fonctions ou entités en interaction.

On constate en effet un éclatement de certaines fonctions et activités qui font perdre en cohérence, lisibilité et visibilité : par exemple les fonctions Prévention, Santé, Sécurité et bien être au travail sont éclatées sur 4 entités et deux départements dans l'organisation actuelle en dehors de la Prévention qui est rattachée pour le moment au DGA PCAI.

On note également un besoin de rendre plus visible sur l'organigramme certaines politiques, comme la politique Jeunes et Insertion : Apprentissage et stages ou encore la politique Handicap, et la prévention des risques.

Le diagnostic met également en avant un manque de visibilité des communautés notamment la communauté Lycées et CREPS ainsi qu'une absence de lisibilité de l'offre de service destinée à la communauté managériale là aussi fragmentée sur plusieurs entités.

Des enjeux pour assurer l'adaptation de l'organisation aux défis futurs

Plusieurs enjeux majeurs sont ressortis du diagnostic et sont à prendre en compte pour adapter l'organisation :

- ✓ **Adopter une vision à long terme, une approche proactive et anticipatrice** des besoins futurs en compétences, en mode de travail plus souple, plus agile, et en gestion de talents – détection des potentiels (notamment via les EP...).
- ✓ Valoriser en ce sens le recours à **l'innovation** (sociale, en matière de gestion des talents et de développement des carrières, ...)
- ✓ Mettre en place **une veille stratégique RH** permettant d'anticiper les évolutions législatives, sociales et économiques
- ✓ **Définir une feuille de route claire, alignée sur les attendus de la direction générale et des élus en matière de politique RH, partagée et intégrée par les équipes de la DRH dans leur quotidien**

Dans un environnement en constante évolution et dans un contexte de défi budgétaire, la DRH doit contribuer à bâtir un environnement de travail performant et résilient, permettant de garantir la performance de l'action publique et l'engagement des équipes :

- ✓ Mettre en place **un pilotage prospectif, conforter le pilotage physico-financier** en s'appuyant sur un système informatique permettant une approche prospective
- ✓ Développer **la performance** (individuelle et collective)
- ✓ Mettre **l'accent sur la communication interne** au sein de la DRH et au-delà

Enfin un enjeu très important est de structurer et organiser **LE « contact DRH » en fonction des publics cibles, des communautés et leurs attentes**

- ☞ Le rapport de diagnostic ainsi que des pistes d'optimisation ont été présentés par l'équipe projet le 6 mars 2025, à l'occasion d'un codir élargi de la DRH (réunissant l'équipe de direction, les responsables de départements, les responsables de service et adjoints). Ce rapport a ensuite fait l'objet d'une transmission à l'ensemble des équipes. Chaque agent a donc pu en prendre connaissance et remonter ses remarques pour l'équipe projet.

2.4 Des ateliers pour co-construire

Sur la base de l'ensemble des travaux, quatre ateliers ont été proposés pour poursuivre le travail avec les équipes, approfondir les sujets et co-construire la future organisation. En inscription libre, ils ont réuni des agents volontaires intéressés par les thèmes d'atelier et souhaitant apporter leur contribution

a. Le pilotage prospectif

L'atelier a eu lieu le 20 mars après-midi et a réuni plus de trente agents de la DRH. L'objectif de cet atelier était de travailler sur plusieurs enjeux :

- ✓ Pilotage physico-financier,
- ✓ Management de la DATA,
- ✓ Anticiper demain pour définir les politiques RH de demain,
- ✓ Fonction RH partagée et animation des dialogues de gestion continus pour manager les ressources

b. La Santé, Sécurité, Prévention et QVT

L'atelier a eu lieu le 25 mars après-midi et a réuni plus de trente-cinq participants. Les enjeux attendus :

- ✓ La politique Prévention
- ✓ La pluridisciplinarité : santé, social, prévention, maladie, handicap
- ✓ La politique Expérience travail
- ✓ Le management de l'absentéisme

c. L'accompagnement managérial

L'objectif de cet atelier, qui s'est déroulé le 27 mars matin et a réuni plus de 36 participants, était de travailler sur une politique affirmée d'accompagnement managérial et de rendre visible dans l'organisation cet accompagnement.

d. L'innovation RH

L'atelier s'est déroulé le 27 mars après-midi avec 35 participants et avait pour objectif de définir une politique de R&D, de travailler sur la marque RH ainsi que sur l'enjeu de l'impulsion et de l'essaimage interne.

e. L'interlocuteur RH

Lancé avec le séminaire du 12 février 2024, les travaux sur « l'interlocuteur RH » se sont déroulés de décembre 2024 à mars 2025.

Dans ce cadre, un groupe de travail a été constitué avec des agents de la DRH volontaires pour travailler sur cette thématique et représenter le domaine fonctionnel RH dans lequel il exerce (ex : temps de travail, coaching, santé, carrière...). Ces « référents » ont eu pour missions de représenter les agents de leur service, ou de l'activité au sein du service, et d'être le relai entre le groupe de travail et les collègues.

Trois séquences de travail ont été programmées, réunissant 35 participants à chaque atelier :

- ✓ **La journée du 16 décembre 2024** a posé le cadre de travail et a fait appel au témoignage d'un « référent RH Lycées » venu expliquer son métier. Ceci a servi de transition pour poursuivre la séquence de travail et identifier les besoins des agents régionaux par communauté (Services, Ports, Lycées et CREPS), le traitement des demandes par la DRH et les difficultés rencontrées.
- ✓ **La journée du 21 janvier 2025** a permis de définir les caractéristiques principales que pourrait avoir l'interlocuteur RH de demain, selon les communautés : son rôle et les missions, ses compétences et connaissances nécessaires et l'articulations intra DRH et au sein de la collectivité.
- ✓ Pour conclure, **l'atelier du 25 mars matin** avait pour objectif de définir les missions de l'interlocuteur sous l'angle « relations aux managers ».

2.5 Séminaire du 1^{er} avril 2025

Le séminaire du 1^{er} avril a réuni plus de 190 agents de la DRH. Ce séminaire a permis de faire le point sur l'état d'avancement de la démarche de réorganisation.

La matinée a été consacrée à rappeler le contexte de la démarche, faire un point d'avancement global du projet, présenter une synthèse de l'état des lieux ainsi que restituer les 5 ateliers présentés ci-dessus, par les rapporteurs de chaque groupe de travail (soit 9 rapporteurs).

Les orientations figurant dans la feuille de route 22-27 de l'équipe de direction générale, la feuille de route de la DRH, l'état des lieux réalisé, et les différents ateliers ont conduit à faire 4 propositions de schémas fonctionnels.

L'après-midi, les agents réunis en groupe de travail interservices (12 groupes) ont travaillé sur les 4 schémas en identifiant pour chacun d'eux les opportunités, les risques, les vigilances. Il leur a été également demandé de classer ces 4 propositions.

Les rapporteurs ont ensuite eu la possibilité de présenter à l'ensemble des agents, les travaux et propositions de leur groupe.

2.6 Suite des travaux : avril – mai 2025

Le Codir DRH, constitué du directeur, de la directrice adjointe, et des responsables de département, a ensuite analysé les travaux menés et les propositions des agents émises lors du séminaire afin d'identifier l'organisation la plus adaptée à la feuille de route et au cadre de la direction générale et qui soit un équilibre entre les propositions des agents, la vision de la DRH et le cadre confié à la DRH.

2.7 Présentation de l'organisation cible : mai – juin 2025

Le projet d'organigramme a été présenté :

- ✓ à l'ensemble des encadrants lors du Codir élargi du 19 mai
- ✓ lors de la réunion de restitution finale à l'ensemble des agents, en présence des organisations syndicales, en observateurs silencieux, le 2 juin matin

3/ Propositions d'évolution de l'organisation

Les travaux menés pour l'ajustement organisationnel de la DRH conduisent à la proposition suivante :

3.1 La direction

La cellule direction comprend :

- ✓ 1 poste de directeur (A1.3)
- ✓ 1 poste de directeur adjoint (A1.4)
- ✓ 1 poste de chargé de mission conseils (A3)
- ✓ 2 postes d'assistantes de direction (B2)

3.2 Services rattachés à la direction

- Le service Dialogue Social et Gestion des temps

Ce service a en charge la gestion des instances, du droit syndical, du temps de travail ainsi que du télétravail. Il se décompose comme suit :

- ✓ 1 poste de responsable de service (A2.1)
- ✓ 3 postes de chargés de mission (A3)
- ✓ 4 postes de gestionnaires RH (B2)

- Le service Innovation et Communication RH

Ce nouveau service a pour objectifs :

- d'animer le « laboratoire d'innovation sociale » : manager l'intelligence collective au sein de la direction, réunir et impulser, incuber des projets d'innovation dans une logique de R&D, modéliser et incarner une dynamique de travail transversal et essayer
- d'animer la proximité RH (management de la plate-forme d'accueil, projet accueil...)
- de déployer la marque RH proximité et innovation (communication RH, faire savoir notre savoir-faire...)

Il se compose :

- ✓ 1 poste de responsable de service (A2.1)
- ✓ 2 postes de responsable de projet (A2.2)
- ✓ 1 poste de chargé de communication (A3)

3.2 Les 6 départements

A/ Le Département Pilotage Ressources

Ce département a pour mission de soutenir la Direction des Ressources Humaines dans la gestion stratégique des ressources humaines, en pilotant l'ensemble des processus RH à travers des outils de pilotage, de prospective et d'analyse. Il assure une gestion optimisée des effectifs et de la masse salariale, tout en anticipant les besoins futurs en ressources humaines à travers la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Ce département joue un rôle clé dans la coordination des politiques RH et l'alignement des ressources humaines avec les objectifs budgétaires et organisationnels de la Région.

Il se structure de la façon suivante :

- ✓ 1 poste de responsable de département (A1.4)
- ✓ **1 service Optimisation RH et GPEC** composé d'1 poste de responsable de service (A2.1), de 4 conseillers pilotage RH (A3), d'1 conseiller pilotage effectifs et financements externes (A3), d'un chargé de mission GPEC (A3) et de 2 gestionnaires RH (B2)
- ✓ **1 service des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH)** composé d'un responsable de service (A2.1), d'un responsable de service adjoint (A2.2), de 2 postes de responsables de projet (A2.2) et de 3 gestionnaires RH (B2)
- ✓ **1 service administratif et financier (SAF)** composé d'1 poste de responsable de service (A2.1), de 2 postes de cadres administratifs et financiers (A3), d'1 poste de chargé de mission et de 8 postes de gestionnaires administratif et financier (B2)

B/ Le Département Gestion du Personnel

Le Département assure un rôle de conseil, d'appui et d'aide à la décision en matière de gestion de la carrière des agents, de la paie. Il assure également la veille juridique statutaire et prend en charge ses suites opérationnelles.

Il se structure de la façon suivante :

- ✓ 1 poste de responsable de département (A1.4)
- ✓ 1 Responsable de projet (A2.2)
- ✓ **1 Service Carrières et Paie Lycées et CREPS** composé d'1 poste de responsable de service (A2.1), d'1 poste de responsable de service adjoint (A2.2), de 11 gestionnaires Carrière et Paie (B2), de 2 gestionnaires chômage (B2) et de 5 gestionnaires Suppléances (B2)
- ✓ **1 Service Carrières et Paie Services et Ports** composé d'1 poste de responsable de service (A2.1) et de 10 postes de gestions Carrière et Paie (B2)
- ✓ **1 Service Retraite** composé d'1 poste de responsable de service (A2.1) et de 7 postes de gestionnaires retraites (B2)
- ✓ **1 Service Conseil statutaire et disciplinaire** composé d'1 poste de responsable de service (A2.1), des 3 postes de chargés de mission juridique (A3) et d'1 poste de gestionnaire administratif (B2).

C/ Les deux Départements Relations agents, mobilité et recrutement

Ces deux départements ont pour objectif d'une part d'accompagner les agents dans leur mobilité et d'engager les processus de recrutement et d'autre part, de centraliser, coordonner

et accompagner les agents sur toute question RH. Les Référents RH de ce département seront des relais de proximité et des points de contact privilégiés pour les agents.

Le Département Relations agents, mobilité et recrutement Service et Ports se compose comme suit :

- ✓ 1 Responsable de département (A1.4) mutualisé avec le Département Relations agents, mobilité et recrutement Lycées et Creps
- ✓ 1 **Service Relations agents Services et Ports** composé d'1 poste de responsable de service (A2.1), d'1 poste de responsable de service adjoint (A2.2) et 1 poste d'assistant administratif (B3) mutualisés avec le Service Relations agents Lycées et CREPS et de 5 Référents RH Services et Ports (A3)
- ✓ 1 **Service mobilité et recrutement Services et Ports** composé d'1 poste de responsable de service (A2.1), de 5 chargés de recrutement (A3) et de 5 gestionnaires recrutement (B2) et d'une **Cellule Apprentissage et politique jeunes** composée de 2 postes de chargés de mission (A3) et de 2 postes de gestionnaires recrutement (B2). Ce service développera une approche par la compétence, il animera le marché interne du travail en optimisant la mobilisation des compétences des agents au service de la performance collective.

Le Département Relations agents, mobilité et recrutement Lycées et CREPS se compose comme suit :

- ✓ 1 Responsable de département (A1.4) mutualisé avec le Département Relations agents, mobilité et recrutement Services et Ports
- ✓ 1 **Service Relations agents Lycées et CREPS** composé d'1 poste de responsable de service (A2.1), d'1 poste de responsable de service adjoint (A2.2) et d'1 poste d'assistant administratif (B3) mutualisés avec le Service Relations agents Services et Ports, et de 13 Référents RH Lycées et CREPS(A3)
- ✓ 1 **Service mobilité et recrutement Lycées et CREPS** composé d'1 poste de responsable de service (A2.1), et de 12 postes de gestionnaires recrutement (B2)

D/ Le Département Accompagnement professionnel, managérial et collectif de travail

Le Département vise à améliorer la performance individuelle et collective, avec pour objectifs de développer les compétences, de soutenir les managers, et d'améliorer les dynamiques d'équipe.

Il se structure de la façon suivante :

- ✓ 1 poste de responsable de département (A1.4)
- ✓ 1 **Service Accompagnement professionnel** composé d'1 poste de responsable de service (A2.1) et de 4.5 postes de chargés d'accompagnement (A3), 1 poste de chargé de mission Evaluation (A3), 1 poste de chargé de mission coaching (A3) et ½ poste de chargé de mission médiation (A3) (Le poste est mutualisé avec le poste de chargé d'accompagnement), 1 poste de gestionnaire RH (B2), d'une mission Egalité Professionnelle comprenant ½ poste de responsable de projet Référent Egalité (A2.2) mutualisé avec ½ poste de responsable de projet Cap Management (A2.2) à la mission Cap Management
- ✓ 1 **Service Formation et innovation pédagogique** composé d'1 poste de responsable de service (A2.1), d'1 poste de responsable de service adjoint (A2.2), de 6 postes de chargés de formation (A3), d'1 poste de chargé de mission réseau des formateurs internes (A3), 11 postes de gestionnaires formation (B2), 1 poste de gestionnaire digital learning (B2) et 1 poste de secrétaire assistant (agent d'administration C2)

E/ Le Département Prévention, Santé au travail et Qualité de Vie au Travail

Les objectifs du département sont centrés sur la protection de la santé des agents, la prévention des risques professionnels et l'amélioration du bien-être au travail.

Il se structure de la façon suivante :

- ✓ 1 poste de responsable de département (A1.4)
- ✓ 1 poste de responsable de projet QVT(A2.2)
- ✓ 1 **Service Prévention et Handicap** composé d'1 poste de responsable de service (A2.1), de 2 postes de référents Handicap (A3), de 2 postes de gestionnaires RH (B2), de 4 postes de conseillers en prévention (A3) dont un possède une spécialité d'ergonome.
Ces 4 postes de conseillers en prévention sont rattachés aujourd'hui au DGA du Pôle Compétences et Accompagnement Interne
- ✓ 1 **Service Santé au travail** composé d'1 poste de responsable de service (A2.1), d'1 poste de médecin (A2.2), d'1 poste d'infirmière (A4), de 4 postes d'assistantes sociales (A4), de 2 postes de psychologue (A4) et de 3 postes de gestionnaires RH (B2)
- ✓ 1 **Service Action sociale** composé d'1 poste de responsable de service (A2.1) et de 6 postes de gestionnaires RH (B2)
- ✓ 1 **Service Maladie et Accident** composé d'1 poste de responsable de service (A2.1), d'1 poste de responsable de service adjoint (A2.2) et de 17 postes de gestionnaires RH (B2).

4/ Projection sur la mise en œuvre

1.1. Méthodologie relative aux changements organisationnels

La proposition de réorganisation aboutit à la mise en place de nouveaux postes et a des impacts sur le périmètre de certains postes existants.

Pour la quasi-totalité des postes « non encadrants », les périmètres sont peu modifiés et c'est donc le principe de sécurité qui s'applique.

« En vertu des principes de transparence et d'opportunité, et s'agissant des postes transformés,

- **Pour les postes de manager de direction:** un appel à candidature interne à la collectivité sera mis en place pour les 5 postes de responsable de département
- **Pour les nouveaux postes de manager intermédiaire ainsi que les nouveaux postes :** un appel à candidature interne à la direction sera mis en place. Si un poste reste vacant à l'issue du process de sélection, un appel à candidature interne à la collectivité sera opéré.

En vertu du principe de sécurité, les agents non retenus sur les postes diffusés restent sur leur affectation initiale ou peuvent être accompagnés sur des postes correspondant à leur grade et leur groupe fonctionnel au sein de la direction voire du Pôle. Ils peuvent, en outre, bénéficier d'un accompagnement individuel ».

**1 Directeur Général Adjoint (A)
(Manager de direction générale)**

**2 Conseillers Techniques (A)
(Conseiller Technique)**

1 Responsable de projet (A)

**1 Conseiller Technique en charge de la coordination
des politiques régionales (A) (conseiller technique)**

5 Conseillers en prévention (A) (Préventeur)

1 Assistant de direction (B)

**1 Directeur Général Adjoint (A)
(Manager de direction générale)**

**2 Conseillers Techniques (A)
(Conseiller Technique)**

1 Responsable de projet (A)

**1 Conseiller Technique en charge de la coordination
des politiques régionales (A) (conseiller technique)**

1 Assistant de direction (B)

Direction des Ressources Humaines

1 Directeur (A) (Manager de direction)
1 Directeur adjoint (A) (Manager de direction)
1 Responsable de projet (A)
1 Coordonnateur (B) (Manager d'équipe)
2 Assistants de direction (B)

HAUTS DE FRANCE
ORGANIGRAMME SOURCE CST DU 28/04/2025

Postes autorisés : 219 (dont 3 postes mis en réserve)

3 postes en réserve : 1 Directeur
1 Responsable de service
1 Assistant de direction

Pour information, contrats de projet : 2

RESSOURCES PILOTAGE ET DIALOGUE SOCIAL

1 Conseiller technique (A)
1 Chargé de mission
communication (A)
1 Chargé de communication (A)

SERVICE DIALOGUE SOCIAL ET GESTION DES TEMPS

1 Responsable de service (A)
(Manager intermédiaire)
3 Chargés de mission (A)
3 Gestionnaires RH (B)
1 Gestionnaire d'études (B)

SIRH

1 Responsable de service (A)
(Manager intermédiaire)
2 Responsables de projet (A)
3 Gestionnaires progiciels (B)

SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER

1 Responsable de service (A)
(Manager intermédiaire)
1 Conseiller technique (A)
1 Cadre administratif et financier
1 Chargé de mission pilotage (A)
10 Gestionnaires Administratif et
Financier (B)

DEPARTEMENT ACCOMPAGNEMENT ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

1 Responsable de Département (A)
(Manager de direction)

SERVICE SANTE

1 Responsable de service (A)
(Manager intermédiaire)
1 Médecin (A)
1 conseiller technique (A)
1 Infirmier (A)
2 Psychologues (A)
3 Gestionnaires RH (B)

SERVICE ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

1 Responsable de service (A)
(Manager intermédiaire)

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

1 Responsable de secteur (A)
(Manager de proximité)
4 Assistantes sociales (A)

ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

1 Coordonnateur Action Sociale
(B)
5 Gestionnaires administratifs
(B) (Gestionnaires RH)

SERVICE ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

1 Responsable de service (A)
(Manager intermédiaire)
1 Chargé de Mission coaching
(A)
1 Chargé d'accompagnement
médiateur (A)
(Chargé de développement RH)
6 Chargés d'accompagnement
(A)(chargé de développement RH)
2 Gestionnaires administratifs (B)
(Gestionnaire RH)

SERVICE ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF, ORGANISATION ET GPEC

1 Responsable de service (A)
(Manager intermédiaire)
1 Chargé de Mission évaluation
(A)
1 Chargé de Mission GPEC (A)
5 Consultants organisation et
qualité de vie au travail (A)
3 Gestionnaires d'études (B)

DEPARTEMENT RECRUTEMENT ET FORMATION

1 Responsable de Département (A)
(Manager de direction)

SERVICE MOBILITE ET RECRUTEMENT SERVICES ET PORTS

1 Responsable de service (A)
(Manager intermédiaire)
1 Responsable de service Adjoint
(A) (Manager intermédiaire)
5 Chargés de recrutement (A)
(chargé de développement RH)
8 Gestionnaires recrutement (B)
(gestionnaire RH)
2 Chargés de Mission stage
apprentissage (A)
1 Assistant Administratif (B)
Titulaires Remplacants
1 Chargé de mission (A)
1 Gestionnaire administratif (B)
1 Agent d'administration

Pour information, contrats de
projet :
1 Chargé de recrutement
(A – CP)
1 Gestionnaire de recrutement
(B – CP)

SERVICE MOBILITE ET RECRUTEMENT LYCEES ET CREPS

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)
1 Responsable de service Adjoint (A) (Manager intermédiaire)
11 Référents RH (A)
12 Gestionnaires recrutement (gestionnaire RH) (B)
1 Assistant Administratif RH (B)

SERVICE FORMATION ET INNOVATION PEDAGOGIQUE

1 Responsable de service (A)
(Manager intermédiaire)
1 Responsable de service Adjoint
(A) (Manager intermédiaire)
1 Gestionnaire digital learning
(Gestionnaire RH) (B)
6 Chargés de formation (A)
(Chargé de développement RH)
11 gestionnaires formation (B)
(Gestionnaire RH)
1 Secrétaire Assistant (C)
(Agent d'administration)
1 Chargé de mission Réseau de
formateur interne (A)

SERVICE CARRIER ET PAIE SERVICES ET PORTS

1 Responsable de service (A)
(Manager intermédiaire)
1 Responsable de service Adjoint (A) (Manager
intermédiaire)
10 Gestionnaires carrière et paie (Gestionnaires
RH) (B)

SERVICE MALADIE ET ACCIDENT

1 Responsable de service (A)
(Manager intermédiaire)
1 Responsable de service Adjoint (A) (Manager
intermédiaire)
17 Gestionnaires RH (B)

SERVICE RETRAITE

1 Responsable de service (A)
(Manager intermédiaire)
7 Gestionnaires RH (B)

SERVICE CARRIER ET PAIE LYCEES ET CREPS

1 Responsable de service (A)
(Manager intermédiaire)
1 Responsable de secteur (A)(Manager de proximité)
4 Gestionnaires carrière et paie (Gestionnaires RH) (B)
2 Gestionnaires chômage (Gestionnaires RH) (B)
1 Responsable de secteur (A)(Manager de proximité)
8 Gestionnaires carrière et paie (Gestionnaires RH) (B)
4 Gestionnaires suppléance (Gestionnaire RH) (B)

SERVICE EXPERTISE STATUTAIRE ET GESTION ADMINISTRATIVE DES ELUS

1 Responsable de service (A)
(Manager intermédiaire)
2 Chargés de mission (A) (Chargé de mission)
1 Gestionnaire Administratif (B) (gestionnaire RH)

Direction des Ressources Humaines

SERVICE DIALOGUE SOCIAL ET GESTION DES TEMPS

1 Responsable de service (A)
(Manager Intermédiaire)

3 Chargés de mission (A)

4 Gestionnaires RH (B)

1 Directeur (A) (Manager de direction)

1 Directeur adjoint (A) (Manager de direction)

1 chargé de mission conseils (A)

POOL ADMINISTRATIF –
SECRETARIAT DE DIRECTION

2 Assistants de direction (B)

SERVICE INNOVATION ET COMMUNICATION RH

1 Responsable de service (A)
(Manager Intermédiaire)

2 Responsables de projet (A)

1 Chargé de communication (A)

HAUTS DE FRANCE
ORGANIGRAMME CIBLE CST DU 23/06/2025

Postes autorisés : 224

Pour information, contrats de projet : 2

ACCUEIL PHYSIQUE ET TELEPHONIQUE PLATEFORME TELEPHONIQUE

DEPARTEMENT PILOTAGE RESSOURCES

1 Responsable de Département (A)
(Manager de direction)

SERVICE OPTIMISATION RH ET GPEC

1 Responsable de service (A)
(Manager Intermédiaire)

4 Conseillers pilotage RH (A)
(Consultants)

1 Conseiller pilotage effectifs et
financements externe (A) (consultant)

1 Chargé de Mission GPEC (A)

2 Gestionnaires RH (B)

SIRH

1 Responsable de service (A)
(Manager Intermédiaire)

1 Responsable de service adjoint (A)
(Manager Intermédiaire)

2 Responsables de projet (A)

3 Gestionnaires RH (B)

SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER

1 Responsable de service (A)
(Manager Intermédiaire)

2 Cadres administratifs et financiers (A)

1 Chargé de mission (A)

8 Gestionnaires Administratif et Financier
(B)

DEPARTEMENT GESTION DU PERSONNEL

1 Responsable de Département (A)
(Manager de direction)

1 Responsable de projet (A)

SERVICE CARRIERE ET PAIE LYCEES ET CREPS

1 Responsable de service (A)
(Manager Intermédiaire)

1 Responsable de service adjoint (A)
(Manager Intermédiaire)

11 Gestionnaires carrière et paie
(Gestionnaires RH) (B)

2 Gestionnaires chômage
(Gestionnaires RH) (B)

5 Gestionnaires suppléance
(Gestionnaire RH) (B)

SERVICE CARRIERE ET PAIE SERVICES ET PORTS

1 Responsable de service (A)
(Manager Intermédiaire)

10 Gestionnaires carrière et paie
(Gestionnaires RH) (B)

SERVICE RETRAITE

1 Responsable de service (A)
(Manager Intermédiaire)

7 Gestionnaires RH (B)

SERVICE CONSEIL STATUTAIRE ET DISCIPLINAIRE

1 Responsable de service (A)
(Manager Intermédiaire)

3 Chargés de mission juridique (A)
(Chargé de mission)

1 Gestionnaire administratif (B)
(Gestionnaire RH)

DEPARTEMENT RELATIONS AGENTS, MOBILITE ET RECRUTEMENT SERVICES ET PORTS

1 Responsable de Département (A)
MUTUALISÉ
(Manager de direction)

SERVICE RELATIONS AGENTS SERVICES ET PORTS

1 Responsable de service (A) MUTUALISÉ
(Manager Intermédiaire)

1 Responsable de service adjoint (A)
MUTUALISÉ
(Manager Intermédiaire)

1 Assistant administratif (B)
MUTUALISÉ

5 Référents RH Services et ports (A)
(Réfèrent RH)

SERVICE MOBILITÉ ET RECRUTEMENT SERVICES ET PORTS

1 Responsable de service (A)
(Manager Intermédiaire)

5 Chargés de recrutement (A)
(chargé de développement RH)

5 Gestionnaires recrutement (B)
(gestionnaire RH)

Pour information, contrats de projet :
1 Chargé de recrutement
(A – CP)

1 Gestionnaire de recrutement (B – CP)

CELLULE APPRENTISSAGE POLITIQUE JEUNES

2 Chargés de Mission

2 Gestionnaires recrutement (B)
(2 Gestionnaires RH)

DEPARTEMENT RELATIONS AGENTS, MOBILITE ET RECRUTEMENT LYCEES ET CREPS

Responsable de Département (A)
MUTUALISÉ
(Manager de direction)

SERVICE RELATIONS AGENTS LYCEES ET CREPS

Responsable de service (A) MUTUALISÉ
(Manager Intermédiaire)

Responsable de service adjoint (A)
MUTUALISÉ
(Manager Intermédiaire)

Assistant administratif (B)
MUTUALISÉ

13 Référents RH Lycées et Creps (A)
(Réfèrent RH)

SERVICE MOBILITÉS ET RECRUTEMENT LYCEES ET CREPS

1 Responsable de service (A)
(Manager Intermédiaire)

12 Gestionnaires recrutement (B)
(Gestionnaire RH)

DEPARTEMENT ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL, MANAGERIAL ET COLLECTIF DE TRAVAIL

1 Responsable de Département (A)
(Manager de direction)

SERVICE ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

1 Responsable de service (A)
(Manager Intermédiaire)

4 Chargés d'accompagnement (A)
(chargé de développement RH)

1 Chargé d'accompagnement* (A)
Mutualisé
(chargé de développement RH)

Chargé de mission médiation* (A)
Mutualisé

1 Gestionnaire RH (B)

1 Chargé de mission évaluation (A)

1 Chargé de mission coaching (A)

1 Responsable de projet mission égalité (A)
MUTUALISÉ

Responsable de projet Cap management
(A)
MUTUALISÉ

SERVICE FORMATION ET INNOVATION PEDAGOGIQUE

1 Responsable de service (A)
(Manager Intermédiaire)

1 Responsable de service Adjoint (A)
(Manager Intermédiaire)

6 Chargés de formation (A)
(Chargé de développement RH)

1 Chargé de mission Réseau de formateur
interne (A)

11 gestionnaires formation (B)
(Gestionnaire RH)

1 Gestionnaire digital learning
(Gestionnaire RH) (B)

1 Secrétaire Assistant (C)
(Agent d'administration)

DEPARTEMENT PREVENTION, SANTE AU TRAVAIL ET QVT

1 Responsable de Département (A)
(Manager de direction)

1 Responsable de projet QVT (A)

SERVICE PREVENTION ET HANDICAP

1 Responsable de service (A)
(Manager Intermédiaire)

4 Conseillers en prévention (A)

2 Référents Handicap (A)
(chargé de développement RH)

2 Gestionnaires RH (B)

SERVICE MALADIE ET ACCIDENT

1 Responsable de service (A)
(Manager Intermédiaire)

1 Responsable de service Adjoint (A)
(Manager Intermédiaire)

17 Gestionnaires RH (B)

SERVICE SANTE AU TRAVAIL

1 Responsable de service (A)
(Manager Intermédiaire)

1 Médecin (A)

1 Infirmier (A)

4 Assistantes sociales (A)

2 Psychologues (A)

3 Gestionnaires RH (B)

SERVICE ACTION SOCIALE

1 Responsable de service (A)
(Manager Intermédiaire)

6 Gestionnaires RH (B)