



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*

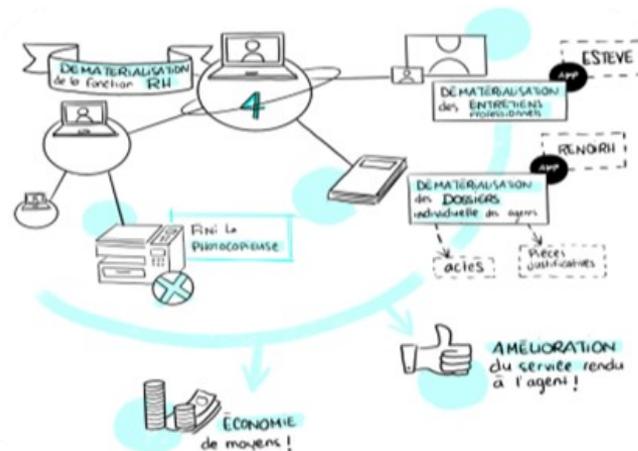
GESTION ADMINISTRATIVE ET PAIE : MODERNISER LE SERVICE AUX AGENTS

Réunion du 27/10/2021

Moderniser le service aux agents : 4 chantiers pour la DRH

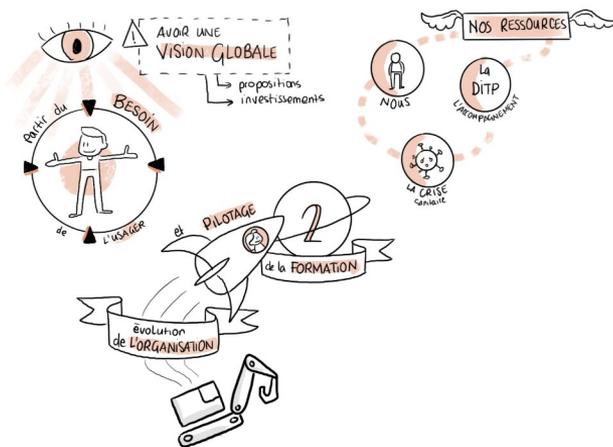


Organisation de la GA-paie

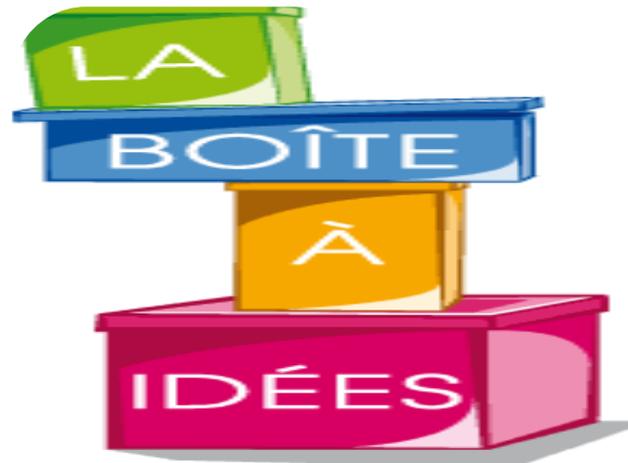


Dématérialisation de la GA-paie

Moderniser le service aux agents : 4 chantiers pour la DRH



Evolution de
l'organisation et du
pilotage de la formation



Démarche
d'amélioration continue
des pratiques

2022

1. Organisation de la GA-paie

Pourquoi se poser aujourd'hui la question de l'organisation de la GA-paie ?

Ce qu'ont fait ressortir les consultations préalables des services :

Un héritage historique désormais inadapté

- Le périmètre ministériel s'est profondément transformé : -45.000 ETP en gestion en 15 ans.
- Les baisses d'effectifs ont été rapides : -2% par an.
- Une organisation devenue trop complexe : ratio gérants/gérés élevé.

La simplification de la paie a déjà commencé

- Le transfert de la paie vers un comptable assignataire unique (Val de Marne) est achevé.
- La paie est plus sûre et plus efficace, au profit des agents et des gestionnaires RH, par exemple lors des mobilités ou des promotions.

Les orientations gouvernementales conduisent à s'interroger sur de nouvelles délégations de compétence

- Les circulaires PM des 24/07/2018 et 05/06/2019 conduisent à questionner l'actuelle répartition des compétences au sein de la GA-paie.
- Rappel : une déconcentration juridique peut se traduire transitoirement par une décorrélacion entre le lieu de décision et le lieu de production.

Une gestion administrative et de la paie fragmentée et complexe

Organisation

Une gestion administrative et de la 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

Quels enjeux pour la nouvelle organisation de la GA-paie ?

Pour le gestionnaire :

- Renforcement du pilotage global pour améliorer la performance des processus
- Homogénéisation des pratiques et des process
- Optimisation des outils

Pour l'agent :

- Une plus grande efficience du service : un meilleur résultat compte tenu des moyens utilisés
- Qualité accrue du service rendu

- Réflexion sur l'organisation cible
- Réflexion sur de nouvelles délégations de compétence

2 chantiers consécutifs



Amélioration de la
performance des
processus et des outils

Renforcement du
pilotage fonctionnel

1^{er} chantier : amélioration de la performance des processus et des outils

Octobre 2021

- mise en place de la gouvernance du projet
- présentation de la méthode de préparation

Novembre /
Décembre 2021

- intégration dans l'animation du réseau GA-paie de la préparation du pilotage renforcé de la performance des processus et des outils
- bilan des évolutions en cours du SIRH et étude des conditions à réunir pour l'intégration complète de la GA-paie dans RenoIRH

1^{er} semestre
2022

- mise en œuvre, puis évaluation et actualisation périodiques de ce pilotage renforcé de la performance des processus et des outils

2^{ème} chantier : renforcement du pilotage fonctionnel

1^{er} semestre
2022

- réflexion participative sur l'organisation-cible et les délégations de compétence
- réalisation d'une étude d'impact RH des différentes options
- présentation en comité de suivi d'un protocole RH identifiant les mesures d'accompagnement nécessaires, les garanties apportées aux agents concernés par la réorganisation, et le dispositif RH

2nd semestre
2022

- Préparation pour la mise en œuvre de la trajectoire retenue

Gestion 2023

- Mise en œuvre de la trajectoire retenue

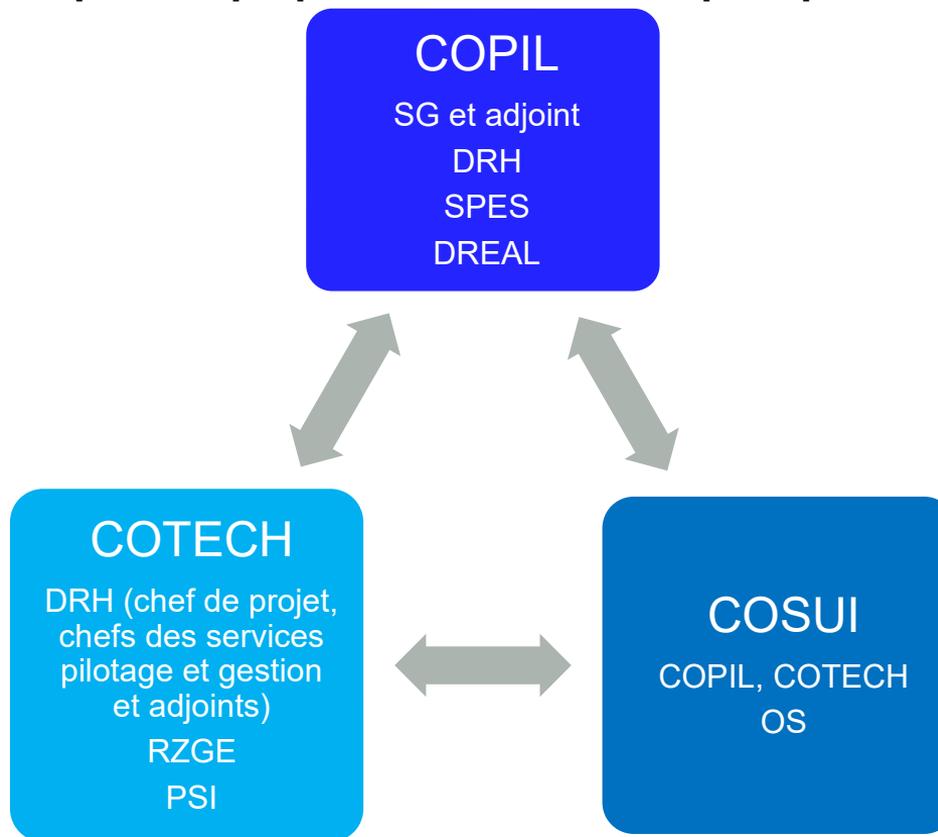
Les principes retenus

Protocole RH : garanties apportées aux agents, dont absence de mobilité géographique imposée

Trajectoire a priori des effectifs pas différente de celle des fonctions supports ministérielles

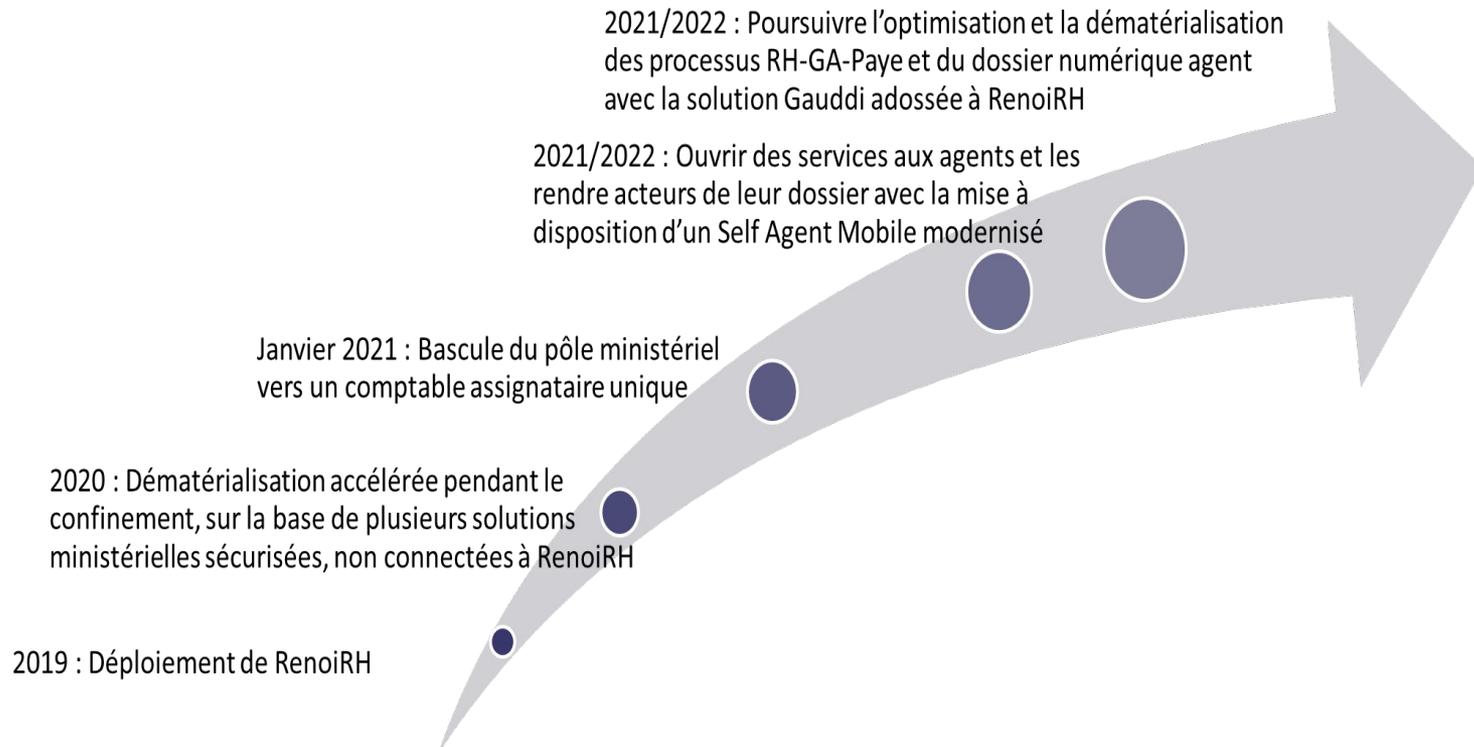
Pas d'hypothèses a priori de regroupements / spécialisations de PSI

Une gouvernance à plusieurs niveaux pour impliquer les services au plus près





La dématérialisation, une nouvelle étape dans la modernisation



La dématérialisation, au service des gestionnaires et des agents

Accompagne la simplification des processus en les rendant plus fluides

Ex : transmission directe des demandes et des PJ entre gestionnaires sans avoir à redéposer les pièces

Offre de nouveaux services aux gestionnaires

Ex : tableau de bord des nouveaux dossiers à traiter, accès aux dossiers agents pour les gestionnaires retraités

Ouvre des perspectives d'automatisations

Ex : production des actes, contrôles automatisés

Améliore la qualité des dossiers

Ex : application du contrôle « dites-le-nous-une-fois », au fil de l'eau

Offre de nouveaux services aux agents

Ex : consultation de son dossier, dépôt de demandes en ligne

La dématérialisation, trois chantiers interconnectés

Gains attendus

Gain de temps pour les gestionnaires avec un processus numérique de bout en bout
Harmonisation des pratiques et des procédures
Temps dégagé pour des activités à plus forte valeur ajoutée

PROCESSUS

- Traçabilité des demandes et suivi d'instruction
- Contrôles et synthèses

Gains attendus

Accès facilité à l'information
Délais raccourcis
Application du principe « Dites-le-nous-une-fois »

Self Agent Mobile

- Consultation du dossier numérique
- Dépôt de pièces

Dématérialisation

Dossier numérique agent

- DIA/DC classés – projet Gauddi
- Consultation par les différents acteurs RH-GA-Paye, SLR, retraite

Gains attendus

Accessibilité des dossiers
Fiabilisation des dossiers et de la paie
Suppression des envois papier
Sécurité et pérennité

QUESTIONS / REPONSES