



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

2^{ème} réunion, 16/01/2023

2022

Semaine 46 23/12/21
Semaine 47 28/12/21
Semaine 48 06/01/22
Semaine 49 13/01/22
Semaine 50 20/01/22
Semaine 51 27/01/22
Semaine 1 03/02/22
Semaine 2 10/02/22
Semaine 3 17/02/22
Semaine 4 24/02/22
Semaine 5 03/03/22
Semaine 6 10/03/22
Semaine 7 17/03/22
Semaine 8 24/03/22
Semaine 9 31/03/22
Semaine 10 07/04/22
Semaine 11 14/04/22
Semaine 12 21/04/22
Semaine 13 28/04/22
Semaine 14 05/05/22
Semaine 15 12/05/22
Semaine 16 19/05/22
Semaine 17 26/05/22
Semaine 18 02/06/22
Semaine 19 09/06/22
Semaine 20 16/06/22
Semaine 21 23/06/22
Semaine 22 30/06/22
Semaine 23 07/07/22
Semaine 24 14/07/22
Semaine 25 21/07/22
Semaine 26 28/07/22
Semaine 27 04/08/22
Semaine 28 11/08/22
Semaine 29 18/08/22
Semaine 30 25/08/22

1. Organisation de la GA-paie

RAPPEL

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 décorrélation 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 évènements 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
- 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

RAPPEL

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 efficacité 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

Les principes retenus

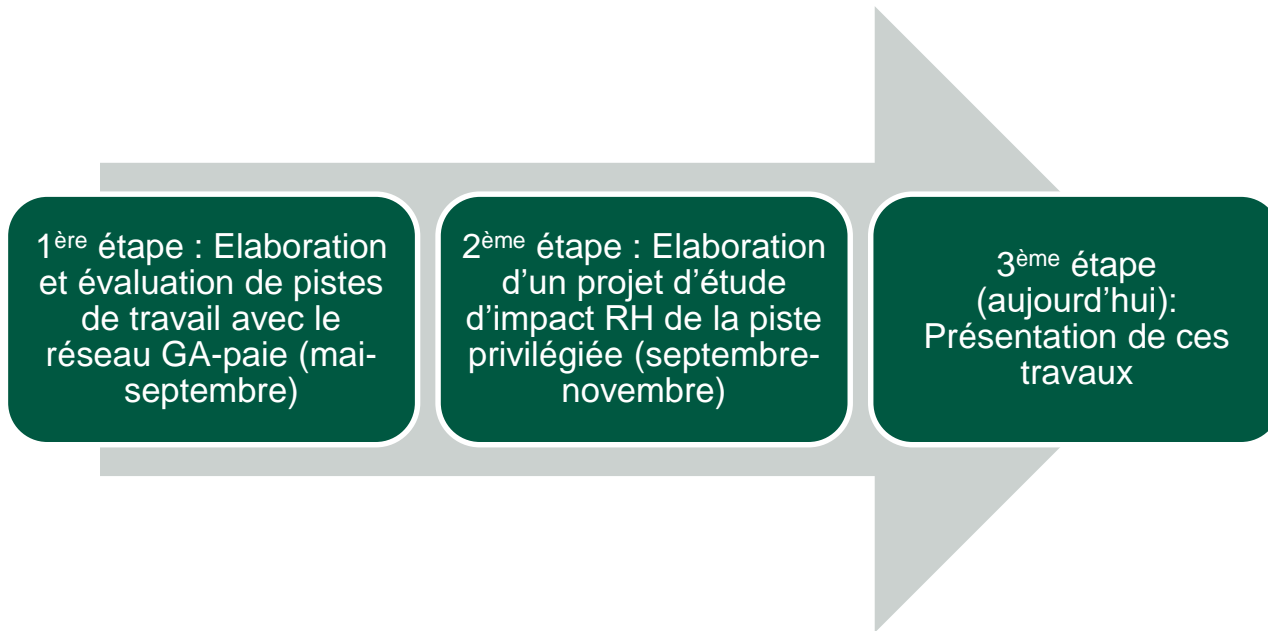
Protocole RH : garanties apportées aux agents, dont absence de mobilité géographique imposée

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

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

METHODE

Réflexion sur les pistes de travail



METHODE

Les critères d'évaluation

La relation avec
les services
employeurs sera-
t-elle améliorée ?

Le pilotage de la
chaîne GA-paie
sera-t-il renforcé ?

Les compétences
des gestionnaires
seront-elles
étendues ?

La répartition de
la charge de
travail sera-t-elle
optimisée ?

Le service rendu
à l'agent sera-t-il
amélioré ?

Les processus et
les outils RH
seront-ils
simplifiés ?

Option n°1 : organisation constante, déconcentration de la GA des B

Description :

- La DRH et les DREAL conservent leurs organigrammes actuels.
- Recherche des moyens RH et des outils d'un renforcement du pilotage fonctionnel du réseau GA-paie à organisation constante.
- Déconcentration juridique de la GA des B au moyen d'une révision des textes d'attributions, suivie d'une phase de transition de plusieurs années.

Bilan avantages / inconvénients :

- Pas de pilotage centralisé des effectifs GA-paie, donc plus difficile de capitaliser les gains d'efficacité pour optimiser la répartition de la charge, faire évoluer la cartographie / répartition des corps gérés et dégager les moyens d'un renforcement du pilotage du réseau GA-paie.
- Organisation moins souple, donc gains d'efficacité concentrés sur les processus (simplification) et les outils (dématérialisation).
- Phase de transition de la déconcentration de la GA des B plus longue (pas de transfert d'effectifs), pour réunir la GA et la paie.

Option n°2 : intégration des PSI, reconcentration de la GA des B

Description :

- Intégration pure et simple des PSI dans la DRH sur une base uniformisée (socle commun de missions GA-paie) : identité des structures subsistant localement (reprise des missions hors socle par les DREAL), exercice d'une autorité directe de la DRH.
- Phase de transition : les structures subsistant localement sont intégrées au service de gestion de la DRH envoyant un message de recentralisation de la fonction
- Reconcentration juridique de la GA des B au moyen d'une révision des textes d'attributions, suivie d'une remontée des postes en AC.

Bilan avantages / inconvénients :

- Contradiction avec les orientations gouvernementales sur la répartition des tâches entre les différents niveaux d'administration
- Absence de prise en compte de la diversité des organisations / missions existantes dans les DREAL
- Risque RH sur la continuité du service sur l'ensemble des missions exercées actuellement par les PSI
- Risque de perte de la relation de proximité avec les BRH-SGCD

Option n°3 : création d'un SCN et modification de la répartition de la GA des B (1/4)

Description :

- Périmètre : la réflexion porte sur les 13 PSI actuels des DREAL (yc les CRR) soit environ 230 ETP fin 2022 + le service de gestion, le bureau des pensions et une partie du service du pilotage à la DRH, soit environ 180 ETP fin 2022.
- A la création du SCN : maintien de la cartographie et des organisations locales des centres de gestion, décroisement des missions hors socle ou conventionnement du SCN avec les DREAL.
- Evolution progressive de la répartition de la GA des B dans les centres de gestion en régions.

Bilan avantages / inconvénients :

- Un SCN dispose d'une grande souplesse d'organisation, ce qui permet à sa création le maintien des organisations des centres de gestion, 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.
- Le pilotage du SCN permettra d'optimiser la répartition de la charge entre ses entités territoriales (cf GA des B) et de dégager les moyens d'un renforcement du pilotage fonctionnel, voire à terme de faire évoluer la répartition des corps gérés (cf OPA).

Bilan avantages / inconvénients (suite):

- Pilotage unique de la GA jusqu'au départ en retraite
- Cohésion du contrôle de la paie
- Gain indemnitaire pour les agents aujourd'hui en DREAL rejoignant le SCN (barème d'AC).
- Maintien de la relation de proximité avec les BRH-SGCD pour faciliter la diffusion des consignes
- Résilience vis-à-vis d'autres évolutions (ex : 3DS, SGC...)
- Mise en œuvre de la mission du service (projet de service)
- Réorganisation de certaines DREAL et d'une partie de la DRH

Option n°3 : création d'un SCN et modification de la répartition de la GA des B (2/4)

Objectifs poursuivis :

- Un pilotage renforcé et une gestion efficace et homogène, réunissant la GA et la paie
- Une structure équilibrée en terme de répartition de la charge
- Une organisation qui permet 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

Modalités de réalisation :

- Une organisation qui pourra évoluer progressivement, en tenant compte des besoins et des opportunités (mobilités ou départs en retraite...)
- S'appuyer sur des référents régionaux pour gérer la transversalité
- GA et paie des B dans une même structure, facilitant l'intégration et la nouvelle répartition de cette activité à une date fixée dès que possible

Modalités de réalisation (suite) :

- A terme, réflexion sur la modification de la répartition des corps gérés des entités territoriales
- Supports / RH de proximité assurés par la DRH (CRHAC) comme pour le CMVRH, avec des conventions d'hébergement locales pour l'assistance matérielle

Option n°3 : création d'un SCN et modification de la répartition de la GA des B (3/4)

Organisation interne :

Une entité transversale :

- Principes généraux de la GA-paie
- Contrôle interne
- Retraites
- Maîtrise d'oeuvre juridique
- Déontologie
- CAP /CCP

Organisation interne (suite) :

Une entité de gestion multi-sites des corps de catégories B et C, y compris :

- Dessinateurs
- ETST
- Maîtrise d'ouvrage statutaire des PETPE
- PNA entrantes TSEI
- GA/GF des OPA
- GA/GF des contractuels déconcentrés

Organisation interne (suite) :

Une entité de gestion des corps de catégorie A et de certains corps particuliers, tels que :

- ASS / CTSS
- AAM-PEM
- PTEM
- SGM
- OP et OP(a)
- CED
- Contractuels
- PNA entrantes IIM
- Militaires
- Gestion collective et statutaire des OPA

Option n°3 : création d'un SCN et modification de la répartition de la GA des B (4/4)

Etude d'impact RH en préparation :

- Méthodologie interministérielle + Guide « *Conduire la transformation des organisations* » de la DRH :
- Enjeux et contexte de la réorganisation
- Description des changements d'organisation
- Impacts en termes d'effectifs, d'emplois et de compétences
- Impacts en termes d'organisation et de conditions de travail
- Modalités de passage à la cible

Accompagnement RH :

- Information et association des agents : webinaires, FAQ RH, ateliers thématiques, accompagnement RH de l'encadrement, rencontres sur place, projet de service...
- Accompagnement individuel pour les agents dont l'activité sera impactée (contenu des postes substantiellement modifiés), principalement à la DRH : entretiens individuels et repositionnement, formations

Accompagnement RH (suite) :

Garanties RH définies dans un document-cadre : absence de mobilité géographique imposée, maintien de rémunération, etc

Arrêté de restructuration fixant les dispositifs mobilisables sur le périmètre concerné

Les garanties RH offertes

- Un document cadre présentera la manœuvre RH relative à cette opération de transformation (présentation des garanties apportées aux agents, procédure de pré-positionnement pour les agents concernés,...).
- Un arrêté de restructuration mobilisant les dispositifs adaptés à la mise en œuvre de cette réforme
- Pour tous les agents concernés :
 - La garantie de **conserver/retrouver 1 poste adapté à son grade dans le cadre de la réorganisation**,
 - L'absence d'une mobilité géographique imposée dans le cadre de l'opération de réorganisation
 - La garantie du maintien de la rémunération globale antérieure

Accompagnement RH individuel :

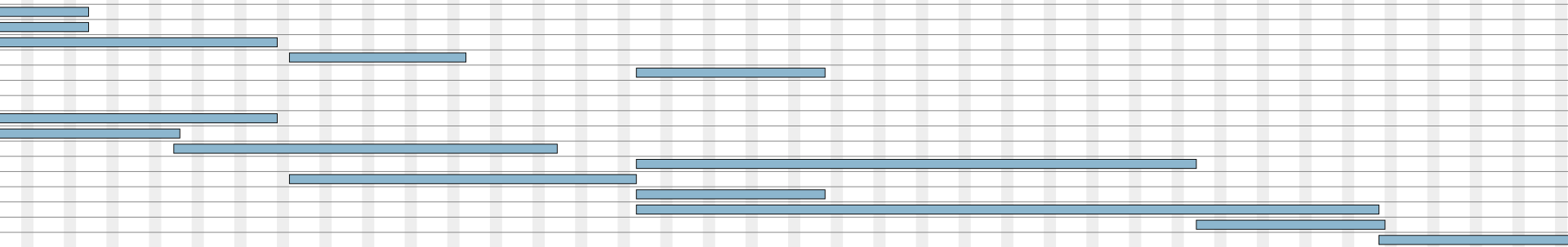
- Accompagnement lié au processus de pré-positionnement pour les agents concernés
- Formations, accompagnement des encadrants
- Tous les agents concernés pourront autant que de besoin **se rapprocher du CMVRH** pour bénéficier d'un accompagnement
- Tous les agents pourront solliciter un entretien spécifique avec leur hiérarchie

Calendrier	2023	
	1er trimestre	2ème trimestre
Travaux associant l'ensemble du réseau GA-paie	Webinaires, groupes de travail thématiques, accompagnement RH de l'encadrement GA-paie, rencontres sur place	Mise en place de la nouvelle organisation, réunion des agents du SCN
Travaux internes DRH	Désignation des préfigurateurs	Mise en place de la nouvelle organisation
Process paie	Vagues 3 et 4 du déploiement de Gauddi, passage en PSOP des agents de Mayotte	Prise en compte en paie
Etude d'impact et procédure RH	Concertations nationale et locales avec les organisations syndicales, consultations des CSA ministériels et locaux, conventions avec les DREAL, entretiens individuels et prépositionnement dans les cas où cela est nécessaire	Mise en place de la nouvelle organisation, lancement de la préparation du projet de service

2022

Semaine 46 23/12/21 Semaine 47 28/12/21 Semaine 48 04/01/22 Semaine 49 10/01/22 Semaine 50 17/01/22 Semaine 51 23/01/22 Semaine 52 30/01/22 Semaine 1 06/02/22 Semaine 2 13/02/22 Semaine 3 20/02/22 Semaine 4 27/02/22 Semaine 5 06/03/22 Semaine 6 13/03/22 Semaine 7 20/03/22 Semaine 8 27/03/22 Semaine 9 03/04/22 Semaine 10 10/04/22 Semaine 11 17/04/22 Semaine 12 24/04/22 Semaine 13 01/05/22 Semaine 14 08/05/22 Semaine 15 15/05/22 Semaine 16 22/05/22 Semaine 17 29/05/22 Semaine 18 05/06/22 Semaine 19 12/06/22 Semaine 20 19/06/22 Semaine 21 26/06/22 Semaine 22 03/07/22 Semaine 23 10/07/22 Semaine 24 17/07/22 Semaine 25 24/07/22 Semaine 26 31/07/22 Semaine 27 07/08/22 Semaine 28 14/08/22 Semaine 29 21/08/22 Semaine 30 28/08/22

2. Dématérialisation du dossier agent



La dématérialisation des processus RH

La DRH est engagée dans un chantier de dématérialisation des processus RH de **gestion du dossier agent** et de la **relation à l'agent**. Deux projets principaux concourent à ces objectifs.



Le dossier numérique de l'agent (projet GAUDDI)

- Dématérialisation des échanges entre acteurs RH, centralisation et sécurisation des pièces justificatives et des actes signés pour constituer le Dossier Individuel de l'Agent (DIA) et le Dossier Comptable (DC)
- Dématérialisation de l'envoi des pièces justificatives au comptable chaque mois de paye



Le Self Agent

- Permet à l'agent de consulter ses données individuelles et de carrière dans un premier temps
- A terme, le Self pourra permettre à l'agent de consulter les pièces de son DIA, et d'adresser des demandes de modification
- D'autres services compléteront progressivement le Self Agent (gestion des temps, inscriptions à des formations...)

A noter : Les différentes solutions sont conçues par le CISIRH et adossées à RenoiRH. Les autres ministères utilisateurs du SIRH RenoiRH s'engagent également dans le déploiement de la solution GaudDI (Ministères Sociaux, Culture, Agriculture, etc.). Les ministères financiers utilisent Gauddi adossé à leur SIRH SIRHIUS depuis plusieurs années.

Objectifs de simplification poursuivis



AUTONOMIE

- Dès confirmation de l'arrivée d'un agent recruté (mobilité interne ou externe), création du dossier et dépôt des pièces + saisie des informations liées à la GTA et ouverture du Self Agent
- Moins de sollicitation par d'autres gestionnaires qui accèdent directement aux pièces du dossier
- Suivi du traitement de la pièce transmise
- Consultation à tout moment des documents présents dans le dossier de l'agent



DES TACHES SUPPRIMEES

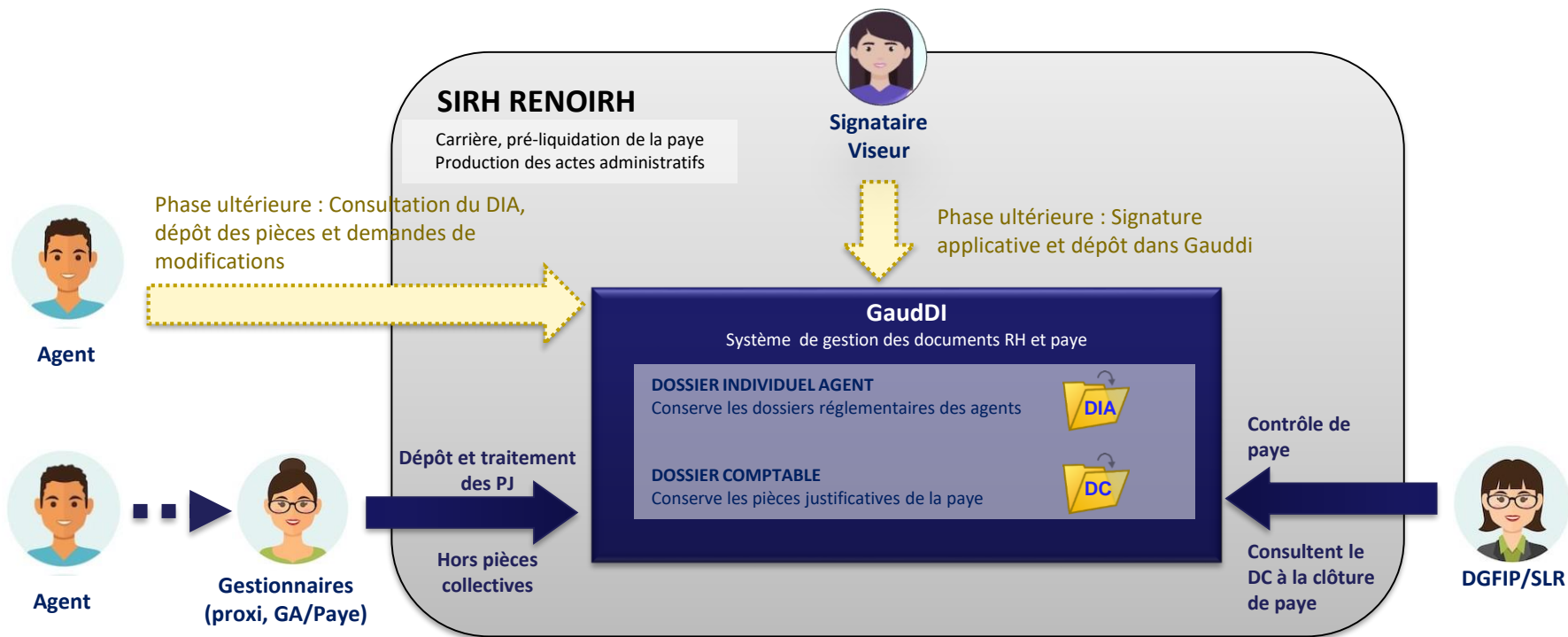
- Plus besoin de solliciter les services GA-Paye pour récupérer les actes et pouvoir les notifier aux agents
- Plus besoin de rechercher le dossier papier de l'agent en cas de mutation
- Plus besoin d'inscrire sur les PJ les informations personnelles de l'agent tel que le NIR
- Plus besoin de transmettre la même pièce à plusieurs acteurs, elle est directement disponible



UNE PARTICIPATION A LA DEMATERIALISATION DE LA CHAINE

- Plus d'impression des pièces justificatives de la paye avec tris préalable et plus de transport de pièces
- Contrôles en masse permettant de repérer les pièces absentes
- Réactivité vis-à-vis de la DGFIP en cas d'oubli
- Un traitement accéléré de la demande de l'agent, et un risque de rejet diminué

La dématérialisation du dossier agent : rappel des différents projets concernés



Gaudi : le dossier numérique

La création et l'alimentation du dossier individuel de l'agent (DIA) sur support électronique, par le biais de l'application GaudDi, sont régies par les dispositions **du décret n°2011-675 et de l'arrêté du 21 décembre 2012** pris pour son application.

- En particulier, le versement, la consultation, les demandes de modifications, la conservation et l'archivage, ainsi que les habilitations y afférentes en font l'objet.
- Pour la mise en œuvre de la gestion dématérialisée du DIA au sein de notre pôle ministériel, un arrêté pris en application des dispositions de l'article 9 du décret du 15 juin 2011 est en cours d'élaboration, sur lequel le CSA ministériel sera consulté.

Par ailleurs et de façon indépendante au DIA, le dossier comptable numérique, réalisé via GaudDI, est composé des pièces dont la liste est fixée par **l'arrêté de la DGFIP du 5 mai 2021 portant nomenclature des pièces justificatives des dépenses de l'État**.

Gaуди : le dossier numérique

Le respect du principe d'unicité du dossier est assuré.

- S'agissant de l'alimentation du DIA, les pièces constituées **avant le passage à la gestion dématérialisée** sur support papier seront conservées sous ce format. Les pièces fournies à partir de cette date seront conservées sous format numérique (pas de coexistence d'une même pièce sur 2 supports différents).

La confidentialité des données est assurée.

- Des habilitations seront délivrées aux agents en charge de la GA-Paye qui seront désignés à cet effet. L'accès à GaudDI comme à RenoirRH requiert d'ailleurs une carte de l'ANTS avec les certificats idoines.

Les droits d'accès de l'agent à son DIA sont assurés.

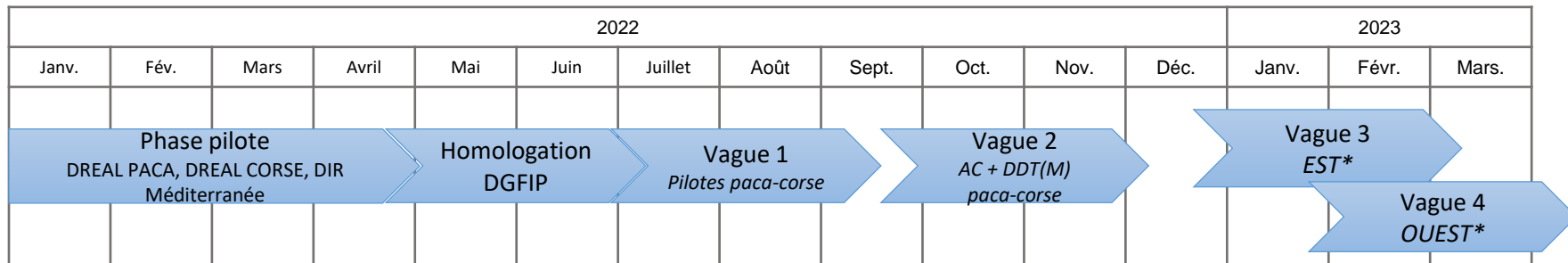
- S'agissant de la consultation du DIA, il sera à terme accessible depuis le « Self Agent ». Les conditions d'accès aux éléments qui ne seraient pas dématérialisés demeurent inchangées.
- A titre temporaire, des modalités d'accès seront définies jusqu'au déploiement du « Self Agent » (consultation sur écran,...)
- Une information spécifique sera effectuée : à l'agent à titre individuel, sur Intranet à titre collectif, sur les modalités d'accès temporaire dans un premier temps puis sur les modalités définitives

Le passage à la gestion sur support électronique est prévu au printemps 2023.

Les points suivants feront l'objet d'études complémentaires

- Modalités d'**archivage** intermédiaire et courant des pièces, en collaboration étroite avec la mission des archives et de la gestion de l'information électronique (MAGIE) et au moyen du système d'archivage VITAM selon les durées officielles de conservations
- Modalités de **transfert du dossier** complet d'un agent vers un autre employeur en cas de rupture du lien statutaire ou contractuel (article 8 du décret du 15 juin 2011)

Gaуди : le calendrier de déploiement



Vagues de déploiement

Un scénario de déploiement en quatre vagues est en cours, tenant compte des mois de paye à éviter et de la capacité à former et accompagner les gestionnaires durant le déploiement.

- Services déjà déployés
 - Administration centrale : DAC, cabinets ministériels, CNRV, CVRH, ENTPE, ENTE Aix
 - Régions PACA et CORSE : DREAL, DIR, DIRM, DDT(M)
- Prochaines régions en cours de déploiement
 - **Vague « Est »** : Hauts-de-France, Ile-de-France, Grand-Est, Bourgogne-Franche-Comté, Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie
 - **Vague « Ouest »** : Bretagne, Pays-de-la-Loire, Centre-Val-de-Loire, Nouvelle-Aquitaine, Normandie, DOM

QUESTIONS / REPONSES