



# 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*

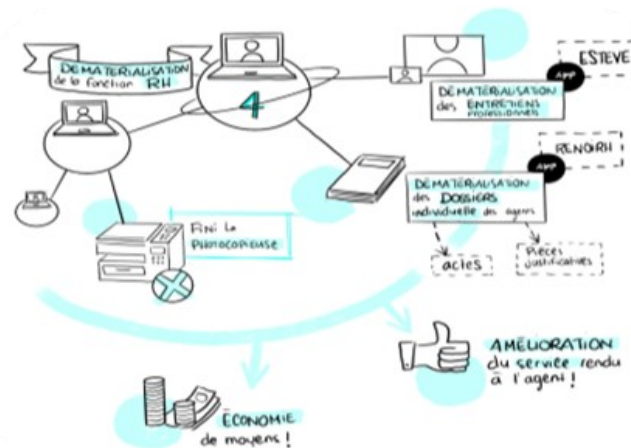
# **GESTION ADMINISTRATIVE ET PAIE : MODERNISER LE SERVICE AUX AGENTS**

Réunion du 27/10/2021

# Moderniser le service aux agents : 4 chantiers pour la DRH

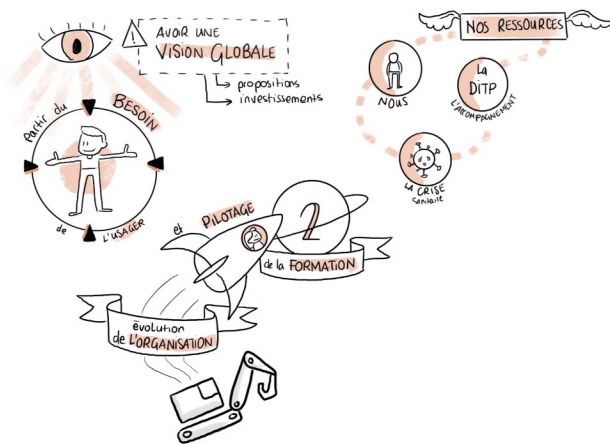


## Organisation de la GA-paie

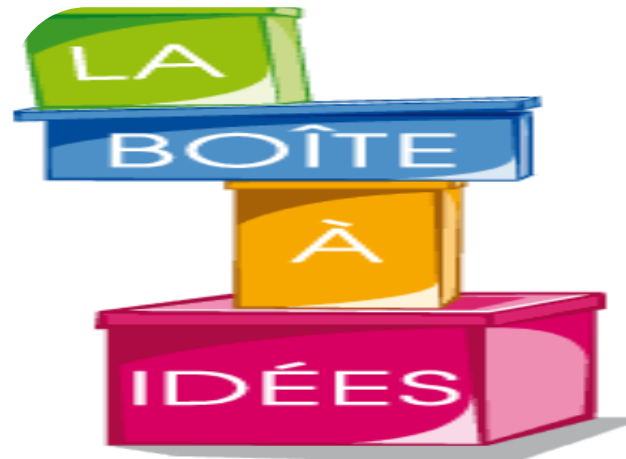


## Dématérialisation de la GA-paie

# 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 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 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

- 
- 
- 

### Des activités réalisées soumises à des règles complexes

- 
-

## 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> semestre  
2022

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

## 2<sup>ème</sup> chantier : renforcement du pilotage fonctionnel

1<sup>er</sup> 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

2<sup>nd</sup> semestre  
2022

- Préparation pour la mise en œuvre de la trajectoire retenue

Gestion 2023

- Mise en œuvre de la trajectoire retenue

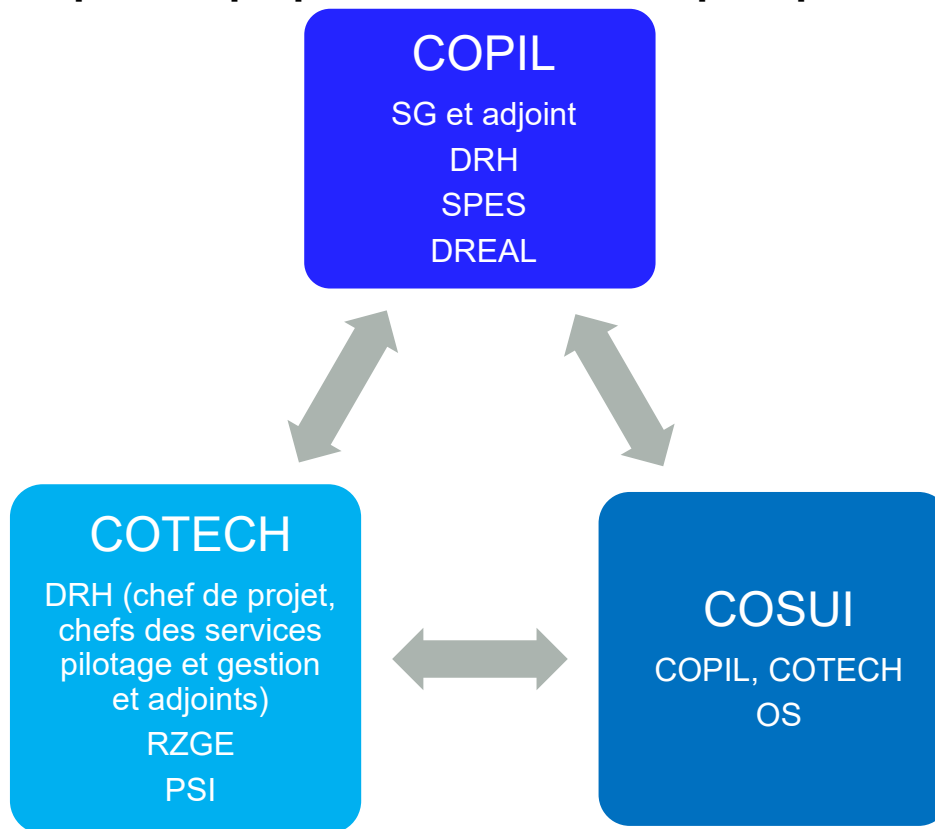
## Les principes retenus

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

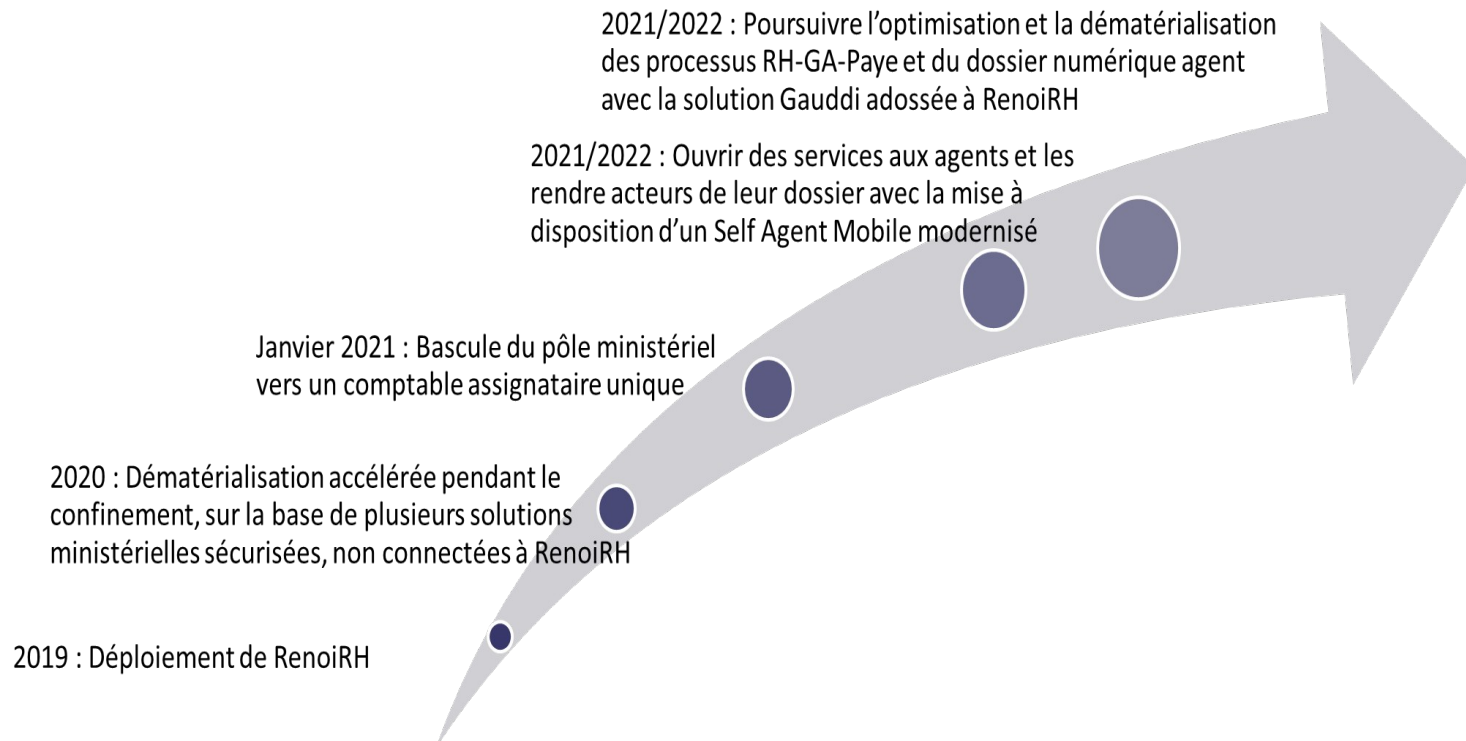
Pas d'hypothèses a priori de regroupements / spécialisations de PSI

## 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 Gaudi
- 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