

Les enjeux du Secteur Public, leurs impacts pour les DRH et les DSI

COMMUNAUTÉ
URBAINE DE BORDEAUX
LACUB

Jura
CONSEIL GENERAL

REGION
HAUTE
NORMANDIE

Les exigences des usagers et l'impérieuse nécessité d'une meilleure efficacité poussent les grands acteurs du Secteur Public à une évolution de leurs structures, leurs processus métiers, leur organisation. La diversité des projets menés par certaines collectivités avec Civitas permet de mettre en avant un savoir-faire nécessaire, alliant problématiques métiers et système d'information, du cadrage stratégique au déploiement «sur le terrain».

Le Conseil Général du Jura emploie 1200 agents et a opéré le changement de son SIRH en 2006, impulsé par des motivations touchant l'organisation, les besoins des utilisateurs, la fourniture de services aux agents. Face à ces différentes attentes, le progiciel eCivi-RH a permis d'apporter une nouvelle ergonomie - web - pour un réel confort d'utilisation, des saisies par anticipation, des éditions de travail utiles et automatisées pour les gestionnaires. Pour **Jean-Luc Perrin, Chef de Projet RH à la DSI**, le choix s'est porté sur l'outil combinant les enjeux fonctionnels à la stratégie technologique de la collectivité : « un outil permettant une diffusion de l'information par le web, un travail collaboratif en intranet et facilitant l'intégration des nouveaux agents (TOS et DDE) et la démarche de nouvelle déconcentration ». Ce projet est en rapport avec les enjeux de l'e-administration (Xémélios utilisé pour les bulletins de paie) et de la déconcentration, déjà initiée dans l'Aide Sociale et les Finances dans cette collectivité.

La Communauté Urbaine de Bordeaux, pour gérer ses 2600 agents, a choisi récemment le progiciel eCivi-RH dans sa recherche de solution en adéquation avec les nouvelles obligations réglementaires. Il permet l'amélioration de la gestion au travers de la dimension **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)** et le besoin de modernisation du SIRH. Pour cette structure, l'avenir est tourné vers le développement des compétences des agents, une meilleure gestion des carrières et de meilleures sélections et planifications des actions d'ajustement nécessaires. Les intérêts pour la CUB sont de faire correspondre les compétences de ses agents à ses besoins futurs. Les intérêts pour les agents sont de recevoir une valorisation de leurs compétences et de leurs contributions personnelles et collectives à la performance de leur collectivité. Pour la CUB, les enjeux se situent aussi au niveau du territoire (bassin, collectivité, Etat) lorsqu'ils concernent des problématiques sociétales comme l'environnement, la santé ou encore la sécurité.

Dans cette démarche, comme le précise **Antoine Lannic, DRH**, le progiciel « doit être au niveau technologique que les collectivités sont en droit d'attendre aujourd'hui via l'internet, le web pour gérer au plus près de l'agent son dossier en lui donnant son accès par des bornes intranet fournies en libre-service sur les sites excentrés. A la CUB, l'annuaire et la bourse d'emploi sont déjà très consultés. Le changement est donc centré autour des objectifs d'amélioration et de renfort de la gestion administrative déléguée aux directions opérationnelles, de renfort des missions des politiques d'élaboration et de pilotage des Ressources Humaines, d'adaptation du nouveau SIRH aux évolutions de la DRH ». La solution eCivi-RH doit garantir pour l'avenir, une continuité de service, une sécurité des données et une adaptabilité liées aux éventuels changements organisationnels.

La Région Haute-Normandie (CRHN), gérant 2500 agents dont 1600 TOS, a vu sa DRH mettre en œuvre l'ensemble des moyens avec eCivi-RH pour répondre à plusieurs enjeux majeurs. Notamment, la **gestion déconcentrée** vers les TOS (absentéisme, demandes d'autorisation d'absence, de changement d'adresse) menée dans les 74 lycées répartis sur tout le territoire. En parallèle, la déconcentration de la fonction RH s'est engagée vers les managers de toutes les directions internes, expérimentée dans deux services, pour leur donner des moyens d'informations et de gestion directs (accès à la carrière de leurs agents,...) tout en participant à cette gestion (saisie d'éléments d'absences, circuits de validations,...).

Cette démarche, très structurante, initiée en 2006 par **Marie-Claude Catel, DRH** « s'appuie sur une Charte de Management précisant la volonté de travailler, au CRHN, sur des principes, des valeurs, en adéquation avec le management par objectifs ; les difficultés rencontrées, liées à la conduite du changement et à la mobilisation associée sont largement positivées par la transparence de gestion fournie, les gains de temps de traitement des informations et les économies de papier générées ».

Cette approche s'inscrit dans la volonté forte du CRHN d'utiliser tous **les moyens de dématérialisation afin que l'éco-développement soit un objectif de gestion essentiel** partagé dans l'activité de toutes les directions.

Bien évidemment, ces évolutions organisationnelles touchent aussi les gestionnaires au sein de la DRH. Et Marie-Claude Catel de souligner « l'importance de faire évoluer dans leur métier les gestionnaires RH, qui deviennent des conseillers techniques, apportant toutes leurs connaissances, leur contrôle et leurs conseils métier auprès des référents des autres services ; un accompagnement auprès de ce personnel est donc un facteur clé de réussite de cette évolution ».

Et ce n'est qu'un début...

Les perspectives de ces collectivités se rejoignent : encourager la participation des agents et leur faciliter l'accès aux informations personnelles, partager les données et faciliter la circulation de l'information, permettre l'accès aux indicateurs de gestion à tous les niveaux de l'organigramme, quelque soit leur lieu de travail. Et Jean-Luc Perrin, du CG du Jura, de conclure : « l'intranet est un outil formidable déjà largement utilisé ; la DSI, en concertation forte avec les DRH, permet de développer le bouquet de services fournis aux agents ». Un binôme performant, des services gagnants !

www.civitas.fr



Pour une gestion plus libre du secteur public

Ressources Humaines

Services techniques

Finances