



BOULOGNE
BILLANCOURT

Mairie de Boulogne-Billancourt : une stratégie « à petit pas » de modernisation de la GRH

Sur les pas d'Adèle et sur fond de réforme de la fonction publique, en termes d'un meilleur usage des compétences et d'un pilotage plus efficace des actions, cette collectivité dématérialise et décentralise sa GRH, avec Civitas.

Depuis plus de 10 ans, la Direction des Ressources Humaines de la mairie de Boulogne-Billancourt (109.000 habitants), gère avec la solution Civi-RH de Civitas, paie, carrières, formations... de ses quelques 3100 agents. Solution qui lui permet également de fournir aux directeurs de services des tableaux de bord mensuels concernant effectifs, congés, heures « sup »... « Depuis 10 ans également, nous disposons d'un Intranet pour partager l'information, première brique historique de la stratégie d'e-administration soutenue par notre direction générale, » souligne Marie-Sylvie Durand, DRH de la mairie. Une stratégie qui touche aussi les ressources humaines avec des enjeux très forts : dématérialiser des flux ou encore décentraliser des fonctions RH auprès des directeurs. « Ils ont aujourd'hui une vision après-coup (et après coûts) de leur masse salariale et des conséquences de certains choix, comme le remplacement – désormais non systématique – d'un agent », précise Marie-Sylvie Durand. « Pour les aider à assurer leurs nouvelles responsabilités, notamment dans la cadre de la gestion des postes, emplois et compétences (GPEC), nous devons bien évidemment mettre à leur disposition des outils qui les aident à prendre les bonnes décisions. »

Evolution douce et accompagnement attentif des changements

Piloté par le SIRH (Service Informatique RH), directement rattaché à la DRH, ce projet de modernisation de la gestion des RH de Boulogne-Billancourt a un double impact : au niveau de son système d'information (SI), qui doit évoluer pour lui fournir les outils adéquats, et au niveau de l'organisation. « Dans les deux domaines, nous avons adopté ce que nous appelons la stratégie « des petits pas » : une évolution douce, avec un accompagnement attentif des changements aussi bien techniques que culturels », explique Abdelkader Hamis, Responsable du SIRH. « Concernant notre SI, dont Civi-RH est la pierre angulaire, nous pouvons compter sur Civitas. Cet éditeur nous fait bénéficier des avancées technologiques de son offre : nous sommes donc en train de basculer progressivement vers la solution « full Web » eCivi-RH, qui nous permet de bénéficier de fonctionnalités d'e-administration. » Par exemple, l'Intranet Agent. Accessible depuis l'Intranet général, il permet aujourd'hui à 2500 agents de la mairie, de consulter leurs dossiers administratifs complet et d'effectuer, par exemple, des demandes de changement d'adresse, dont la validation dématérialisée est effectuée par le biais d'un workflow.

Une DRH plus experte et plus collaborative

Cette modernisation « à petits pas » de la GRH se traduit aujourd'hui par une amélioration de la vie des agents : répartis sur plus de 200 sites, ils n'ont plus à se déplacer à la mairie pour consulter leur dossier ou demander sa modification. « L'usage du papier a pratiquement disparu », constate Marie-Sylvie Durand. « Mais il a fallu un lourd travail de communication et d'information pour obtenir ce résultat. Un effort qu'il faudra reconduire auprès des directeurs des services, car là aussi, le changement culturel est fort : dématérialiser nous permet de décentraliser vers eux des tâches, notamment de GPEC, très responsabilisantes. Même la DRH évolue : elle s'ouvre et donne une image de transparence et de simplicité des démarches administratives. Elle devient un partenaire des agents et des directions, et travaille avec ces dernières en mode collaboratif. Et nous devons tirer profit du temps gagné sur nos tâches d'exécution pour des missions d'analyse, d'expertise et de conseil. »

Et Abdelkader Hamis de conclure : « Nous avançons certes à petits pas, mais lorsque nous nous retournons, le chemin parcouru est impressionnant. Evoluer vers le « Full Web » eCivi-RH pérennise notre SI et nous permet de bâtir un socle solide pour supporter notre modernisation. Notre priorité 2008 : la formation ! Là aussi dématérialisation et décentralisation vont apporter beaucoup : notamment une meilleure prise en compte des réels besoins en compétences des services et des vœux d'évolution de carrière des agents. »

www.civitas.fr



Pour une gestion plus libre du secteur public

Ressources Humaines

Finances

Services techniques