



COLCANOPA

Ressources humaines

Les DRH mettent le cap sur le numérique, malgré les freins

Une révolution silencieuse se produit dans la gestion du personnel des grandes collectivités. Le numérique progresse rapidement, transformant les organisations. Mais une partie des agents n'en bénéficie pas.

«**D**'après nos estimations, une collectivité sur deux dématématise des process ou des informations en gestion des RH, au lieu d'une collectivité sur cinq il y a cinq ans», avance Héléne Barrios, directrice générale de Cegid Public, éditeur de logiciels de gestion. Cette accélération, confirmée par d'autres acteurs, se double d'une extension des domaines touchés par le "zéro papier": entretiens

professionnels, recrutements, bulletins de paie, gestion des formations, carrières des agents... C'est ainsi qu'une collectivité a dématématisé la gestion de dizaines de contractuels employés dans le tourisme. «Des secrétaires saisissent les informations sur les recrues lors de l'embauche, puis les heures variables faites chaque jour. Le service RH n'a ensuite plus qu'à compléter les données et les valider. Cela génère automatiquement la paie», détaille Héléne Barrios.

ÉDITION AUTOMATISÉE D'ARRÊTÉS PPCR

De même, il a suffi de paramétrer un logiciel pour appliquer la réforme des parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR). Résultat: l'édition automatisée de plus de 2000 arrêtés précisant

les changements de situation. « Nous avons gagné beaucoup de temps », témoigne Maël Simon, DRH du conseil départemental de l'Aude (2450 agents).

Les collectivités sont aiguillonnées par le boom du numérique et leur envie de protéger l'environnement en consommant moins de papier. Mais à vrai dire, elles n'ont plus vraiment le choix. L'Etat a imposé le passage au numérique pour la chaîne comptable et financière. Et un partenaire majeur, le Centre national de la fonction publique territoriale, offre, depuis quatre ans, l'inscription en ligne à ses sessions de formation ainsi qu'un catalogue numérique. Plus de 35000 collectivités (soit 94% des agents territoriaux) ont adhéré à ce service, élargi à l'inscription aux concours depuis juin.

L'objectif est aussi « de faire des économies au moment où les budgets se resserrent », souligne Jean-Marc Bureau, responsable commercial et marketing de Neeva, société éditrice de logiciels. Encore faut-il avoir les moyens d'investir dans ces outils qui peuvent être coûteux. Les collectivités engagées dans des regroupements intercommunaux ou des fusions (comme les régions) franchissent le pas car il faut gérer des effectifs plus nombreux sur des sites dispersés. « L'objectif est d'avoir un seul service RH centralisé, doté d'outils plus performants », indique Jean-Marc Bureau. Moins de papier, d'impressions, de photocopies, de courriers postaux... Et mieux encore, pas de saisie de données par les services RH. Celle-ci est assurée directement par les agents qui remplissent des formulaires ou des questionnaires en ligne. Il ne reste plus qu'à vérifier puis à valider ces informations, qui seront ensuite traitées par des logiciels.

C'est également « un signe d'ouverture, plaide Johan Theuret, président de l'association des DRH des grandes collectivités. Cela permet d'être moins

Réglementation en vigueur

- Obligation de fournir au comptable public des arrêtés signés et les justificatifs de frais de déplacements, également signés (décret n° 2016-33 du 20 janvier 2016).
- L'évaluation professionnelle doit être signée par l'agent.

Seine-Saint-Denis 8 000 agents • 1,57 million d'hab.

Une gestion moderne, permettant à chacun d'être actif dans son parcours



V. VINCENZO / LA GAZETTE

LAURENT GERBOUD, chef de service adjoint des affaires générales du pôle « personnel et relations sociales »

En 2015, la Seine-Saint-Denis a engagé la dématérialisation de l'entretien professionnel. Un an après, le département créait pour les agents un « e-dossier RH » interfacé avec le logiciel de carrière-paie. « Il contient leurs bulletins de paie numériques, leur historique de carrière et un service de télédemande pour les changements de RIB, le supplément familial de traitement et la prise en charge du passe Navigo », détaille Laurent Gerboud. La moitié des agents, dotés d'un poste informatique, y ont accès et peuvent se connecter où ils veulent, depuis un ordinateur ou un smartphone. Ils doivent refuser le bulletin de paie numérique pour avoir droit à sa version papier, remise sur le lieu de travail. En juin, 10% ont demandé la version papier. Objectif : « Une gestion des RH moderne, avec moins de tâches d'exécution, permettant à chacun d'être actif dans son parcours », avance Laurent Gerboud. Début 2018, le dossier sera enrichi du profil de poste de l'agent et du compte rendu de son entretien professionnel.

Contact

Laurent Gerboud, lgerboud@seinesaintdenis.fr

En projet, des dossiers individuels entièrement dématérialisés

L'objectif des collectivités en pointe dans la dématérialisation ? Enrichir le e-dossier de l'agent. « Début 2018, nous y ajouterons son profil de poste et le compte rendu de l'entretien professionnel », annonce Laurent Gerboud, du conseil départemental

de Seine-Saint-Denis. De son côté, Maël Simon, DRH du département de l'Aude, réfléchit à « la création d'un coffre-fort numérique par agent avec tous les éléments le concernant, y compris les bulletins de paie et les arrêtés administratifs ». Ce projet

exige de scanner une multitude de documents anciens, mais aussi d'avoir la signature électronique et des e-parapheurs pour tous les nouveaux arrêtés qui seront produits uniquement dans un format numérique. Un nouveau chantier de grande ampleur.

●○○ accaparé par la gestion administrative, de libérer du temps pour un accompagnement individualisé. De leur côté, les agents peuvent consulter et contrôler eux-mêmes les informations qui les concernent, demander plus facilement des congés, une formation, un temps partiel, etc.». Quant aux encadrants, ils sont censés partager plus facilement la gestion de leur équipe avec les services RH qui leur fournissent des tableaux de bord nourris des multiples données collectées.

PRIORITÉ À L'ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE

Cependant, la progression du numérique soulève de réelles difficultés. D'abord, l'accès inégal des fonctionnaires au numérique. Un grand nombre d'entre eux, employés dans des établissements scolaires, des services sociaux, des centres routiers, des espaces verts, etc., ne disposent pas d'ordinateur.

De ce fait, un tiers des effectifs du conseil départemental de Moselle (3000 agents) et la moitié de ceux du département de la Seine-Saint-Denis (8000 agents) n'ont pas de «e-dossiers RH». Pour éviter cette fracture, leur homologue drômois, très en pointe en matière de dématérialisation, a fait de l'équipement informatique de l'ensemble de ses sites une priorité. «Chaque agent de la collectivité a accès à un ordinateur individuel ou partagé. Nous avons équipé les collèges et les centres routiers», affirme Virginie Ranc, cheffe de service «emplois et compétences» du conseil départemental de la Drôme (2800 agents). Dans le département de l'Aude, qui prend le même chemin, «les agents qui n'ont pas facilement accès à un ordinateur ou qui n'ont pas le temps se connectent en dehors de leurs horaires de travail, chez eux», déplore Sylvie Bélogi, élue FO.

Autre problème, très sensible: le lien entre l'essor du numérique et l'emploi territorial, stable ou en baisse. Le sujet est tabou. Pourtant, des DRH tels que Daniel Bruno, du conseil départemental de la Savoie (2450 agents), se réjouissent des «gains de productivité» enregistrés à la suite du passage au numérique. En revanche, lorsque le chantier est engagé, il entraîne «une surcharge de travail», témoigne-t-il. Et, surtout, il arrive qu'il soit bloqué en chemin par des barrières encore insurmontables: l'obligation de fournir des documents signés à la main...

Solange de Fréminville

Moselle 3 000 agents • 1,04 million d'hab.

Un gain de temps pour les services RH



P. GISELBRECHT / ANDIA

FABIENNE BERTAUX, cheffe du service budgétaire et comptable de la direction générale adjointe des RH et du lien social

Depuis dix ans environ, une partie des agents ont accès à leur dossier numérique. Ils y trouvent les informations essentielles à leur poste, leur carrière, leurs droits à congés annuels et leurs RTT. Ils peuvent aussi faire leur demande de congés sur le portail. Si elle est validée par leur supérieur hiérarchique, cela calcule automatiquement leurs congés dans leur dossier RH. Pour leurs frais de déplacement, ils saisissent leurs informations, mais ils doivent imprimer, signer et joindre les justificatifs papier.

L'avantage? «Cela renseigne directement le module "frais de déplacement" du système d'information. C'est un gain de temps pour les services RH et cela permet un paiement plus rapide», assure Fabienne Bertaux. Les changements d'adresse et les demandes d'autorisation d'absence se font aussi en ligne. Deux tiers des agents en bénéficient, car ils disposent d'un ordinateur à leur poste de travail. Ceux qui travaillent dans des collèges et des centres d'exploitation des routes n'ont pas d'équipement informatique suffisant. «Récemment, nous avons aussi dématérialisé la chaîne comptable des services RH, sous le pilotage de la direction des finances, relate Fabienne Bertaux, ce qui a mobilisé et fédéré toute l'équipe. Pour la paie, c'est contraignant. Il faut numériser nombre de pièces justificatives comme les arrêtés concernant les avancements, les temps partiels, les congés de maladie, imprimés et signés manuellement car il n'y a pas de signature électronique pour ces documents.»

Contact

Fabienne Bertaux, fabienne.beraux@moselle.fr