

FICHE DE PRESENTATION DU PROJET DE REORGANISATION DE LA DGAFP

Les éléments de contexte

- ▶ Une réorganisation précédente (2006) insuffisamment aboutie ;
- ▶ Des chantiers nouveaux à prendre en compte : accompagnement du volet RH de la RGPP, et du développement du projet ONP ;
- ▶ Une dimension de DRH –groupe à asseoir en lien avec l’achèvement et la mise en œuvre de nombreuses réformes conduites et touchant à la modernisation de la gestion des ressources humaines dans l’ensemble de la fonction publique;
- ▶ Des processus internes et externes perfectibles ;

Les principaux objectifs de la réforme

- ▶ Rénover la gouvernance et renforcer la transversalité de l’organisation et du fonctionnement de la direction ;
- ▶ Améliorer la visibilité et la cohérence de son action ;
- ▶ Conforter et légitimer son positionnement de DRH-groupe à l’échelle de l’inter-ministériel et de l’inter-fonction-publiques ;

La conduite du projet de réforme : un large processus participatif

- ▶ Un travail collectif réalisé depuis le printemps 2011 à partir :
 - d’1 table ronde sur la définition du rôle d’une DRH –GROUPE
 - d’1 table ronde sur le fonctionnement ainsi que les processus internes et externes ;
 - d’1 table ronde sur l’élaboration de scénarios de réorganisation
- ▶ Un intérêt et une mobilisation forte de la part des agents qui se sont traduits par :
 - La conduite de près d’une trentaine d’entretiens individuels ;
 - L’organisation de 15 séances de travail au sein des tables rondes auxquelles ont participé 30 % des personnels ;
 - Des échanges permanents au-delà même de ces participants (réunions de bureaux, de sous-directions), renforcés par des temps de restitution à l’ensemble de la direction dans le cadre de 4 séminaires réunissant les 160 agents.
- ▶ Pendant toute la période, les outils classiques d’accompagnement ont été mis en œuvre : boîte à idée, relais sur l’intranet, revue interne spécifiquement conçue pour suivre l’actualité de la réorganisation (et du déménagement en parallèle).

Les impacts de la réforme

► Un organigramme plus lisible qui permet en interne comme pour les partenaires et interlocuteurs externes de mieux identifier les activités des bureaux et par ailleurs, de les rassembler au sein d'ensembles fonctionnels cohérents :

- l'environnement et le parcours professionnels de l'agent ;
- l'environnement de travail de l'agent ;
- l'environnement statutaire de l'agent ;



Organigramme cible
2012

- l'organigramme « cible » :

► Une contractualisation d'engagements dont certains peuvent faire l'objet d'une mise en œuvre quasi immédiate au service d'une amélioration des processus internes ou externes (mise en place d'un comité des sous-directeurs, désignation d'un référent qualité en charge de suivre la mise en œuvre de la réorganisation elle-même et plus largement des processus et des méthodes de travail, engagement dans une démarche qualité dont la première étape consisterait à contractualiser des délais de traitement, activation d'un groupe de travail sur l'organisation de la fonction d'assistante, sur l'amélioration de la circulation et du traitement du courrier.....)

-

► Un impact limité en terme de gestion des ressources humaines :

- Une réforme à effectif constant ;
- Une très large majorité d'agents maintenus dans leurs structures et leurs fonctions actuelles même si les unités de travail sont elles mêmes regroupées dans des sous ensembles différents par rapport à la précédente organisation ;
- Un nombre limité de portefeuilles réellement nouveaux (pôle organisation et méthode en charge du suivi de la mise en œuvre de la réforme elle-même, veille sociale), ou reconfigurés (renforcement de la tutelle de l'ONP à travers une direction de projet resserrée, renforcement du pilotage RH interministériel, meilleure articulation et visibilité des actions menées au niveau territorial, ainsi que des actions de benchmark sur la connaissance des ressources sur la fonction publique, globalisation des questions relative à encadrement supérieur).

C'est ici une petite douzaine d'agents (sur 165) qui sont concernés et qui ont pu bénéficier d'entretien avec les différents strates hiérarchiques ou fonctionnelles jusqu'au directeur général lui-même. Un processus de gestion interne à par ailleurs clairement établi le caractère prioritaire de l'examen de leurs candidatures sur les postes reconfigurés ou créés, et pour ceux qui souhaitent une évolution hors de la direction, une mobilisation des services du SG Bercy – chargé de mission du corps, MS3P.