

SUCCESS STORY

Ville de Marseille modernise son SIRH et optimise ses modes de travail



Pour moderniser son Système d'Information Ressources Humaines, la Ville de Marseille vient de déployer une solution Sopra HR Software. Principaux enjeux : bénéficier d'une gestion des RH et d'une gestion des temps entièrement intégrées, assurer une gestion dématérialisée de l'acte de gestion au trésorier et optimiser le traitement des procédures collectives.

En 2013, la Ville de Marseille a décidé de renouveler son SIRH datant de 20 ans, qui était devenu trop coûteux et ne répondait plus aux exigences légales. La Ville de Marseille envisageait également de le moderniser en passant à un système unique intégré avec une large couverture fonctionnelle, incluant la gestion des temps et activités, ainsi que la dématérialisation de la gestion des arrêtés, des pièces justificatives de paie et leur transmission dématérialisée.

La réponse à toutes les spécificités réglementaires de la Ville de Marseille était bien sûr un préalable, car « C'est l'outil qui doit s'adapter au contexte, et non l'inverse » insiste Marie-Josée Mariotti, Directrice des Ressources Humaines Adjointe, Responsable de la Gestion et de l'Administration des RH, de la Ville de Marseille.

Au cahier des charges également le chantier de l'optimisation des procédures collectives de la carrière des agents fonctionnaires : CAP, avancement d'échelon, avancement de grade, changement de cadre afin d'adapter les modes de travail au sein des services de la Collectivité.

Un nouveau SIRH pour contribuer à la transformation digitale. Le choix et le déploiement de la solution de Sopra HR a été un projet mené conjointement avec les équipes de la DGARH, en charge de la mise en œuvre de la politique de gestion du personnel et de la réglementation et de la gestion des compétences, et les équipes de la DGANSI, qui assure la gestion des systèmes d'information et la mission de transformation digitale et de modernisation de l'Administration. « L'enjeu de la nouvelle solution était également de contribuer à notre transformation digitale et de s'adapter à la modernisation des problématiques RH » souligne Marie-Josée Mariotti.

Le projet a demandé un changement important aux équipes en 3 ans seulement et incluait comme préalable indispensable la reprise de données complète des historiques de carrière. Le nouveau système d'information RH, baptisé 'AZUR', a été mis en production en octobre 2016, en cours d'année.



Une Gestion des Temps intégrée et fortement décentralisée

« La gestion des plannings et des événements d'absences peut être faite pour tous les agents et également pour les vacataires, via des workflows de validation hiérarchique. Les équipes sont ainsi totalement autonomes et responsabilisées... » explique Patricia Lolo, Chef de projet SIRH de la Ville de Marseille.

La solution intégrée permet un lien immédiat entre gestion des temps et gestion administrative et un impact direct en paie. Le partage de l'information est en temps réel et les règles de validation sont homogènes et appliquées pour tous. « Aujourd'hui, par exemple, nous pouvons connaître à tout moment qui est en astreinte avec quel emploi... » explique Marie-Josée Mariotti. La prochaine étape concernera la mise en relation de la gestion des temps avec un nouveau système de badgeuse.

Une gestion optimisée des procédures collectives

Les différentes procédures collectives concernant l'avancement d'échelon, l'avancement de grade (à l'examen et à l'ancienneté), les changements de cadre (à l'examen et à l'ancienneté) et les reclassements se déroulent aujourd'hui selon un processus optimisé enchaînant les étapes de sélection des populations concernées, d'application des dispositions réglementaires, de calcul, de validation et enfin l'édition automatisée des arrêtés individuels issus des procédures de masse.

« De plus, toutes ces procédures collectives peuvent être lancées en parallélisation, sans pénaliser le temps de réponses des autres utilisateurs au quotidien » souligne Béatrice Lautard, Directrice Mission Transformation Digitale de la Ville de Marseille. Au-delà du gain de temps général, Marie-Josée Mariotti note aussi que « Cela permet de pouvoir répondre à l'avance à la demande d'information d'un agent ».

Cap vers une gestion dématérialisée : la GED et les PJ de paie

Les enjeux de dématérialisation sont au cœur du nouvel SIRH et des nouvelles méthodes de travail. La dématérialisation des actes de gestion est le premier chantier à avoir été déployé selon un processus et une nomenclature optimisés. « La dématérialisation n'est pas seulement un problème technique, mais avant tout un problème de processus » insiste Marie-Josée Mariotti.

Ainsi, les dossiers des agents, les Pièces-Jointes de paie sont déposées dans la Gestion Electronique de Documents (GED) automatiquement, dès leur production et numérisés sans ressaisie, après la signature qui est encore sur papier. L'extension de la GED Candidat complétera bientôt ce dispositif de GED Agent. Les prochains chantiers de dématérialisation concerneront la mise en œuvre de la signature électronique et l'homologation des dossiers agents, seul moyen permettant la suppression définitive des dossiers papier.

Ville de Marseille

2^{ème} ville de France

12 000 agents aux caractéristiques variées sur de multiples sites : Fonctionnaires, Agents de police, Crèches et Ecoles, Bataillon des Marins Pompiers, Opéra, Elus...

183 services répartis dans 11 délégations : Education, Sport et Loisirs, Logement et Urbanisme, Culture, Santé et Social, Environnement...



About Sopra HR Software

Sopra HR Software, filiale de Sopra Steria, offre des solutions RH complètes parfaitement adaptées aux besoins des Directions des Ressources Humaines et aux organisations de moyennes et grandes tailles, des secteurs public et privé. Spécialiste du pilotage des RH, de la paie et du talent management dans un contexte local et international, Sopra HR accompagne plus de 850 clients, dans plus de 54 pays, en mode « on-premise » ou services d'outsourcing.

Partenaire de la réussite de la transformation digitale de ses clients vers la RH 3.0, Sopra HR, acteur global des Ressources Humaines, privilégie la co-innovation, favorise les enjeux de performance RH et met en avant l'expérience collaborateur.

Fort de près de 42 000 collaborateurs dans plus de 20 pays, le groupe Sopra Steria affiche un chiffre d'affaires de 3,8 milliards d'euros en 2017.

