

Le Conseil Général du Loiret s'appuie sur eCivi-RH pour moderniser en profondeur toute sa GRH

Claudine Raguillet, DRH du Conseil Général du Loiret



Depuis 2006, cette collectivité dynamique s'est engagée dans une modernisation en profondeur du pilotage et de la gestion de toute sa politique RH. Dématérialisation et décentralisation des procédures sont au cœur d'une stratégie d'e-administration, conduite en partenariat étroit avec Civitas.

Photo

Un système d'information complet

Conçu pour optimiser le pilotage de la GRH (effectifs et postes, compétences, formation, recrutement...), eCivi-RH intègre l'ensemble des métiers de la Fonction Publique en prenant en compte leurs règles et leurs procédures spécifiques. Il permet d'automatiser la gestion quotidienne du personnel : dossiers des agents, paie, évolutions de carrières, sanctions, gestion du temps, etc. Et des bilans sociaux et simulations sur la masse salariale viennent éclairer les stratégies de gestion par l'alimentation automatique des tableaux de bord. « Le dossier de l'agent forme le cœur du progiciel. Tous les modules de gestion et de prospective gravitent autour. C'est donc un outil très structurant, qui nous a permis, dès le démarrage, de gommer certaines mauvaises pratiques et surtout d'initier une véritable conduite du changement, en associant autour de ce projet les équipes de la DSI, de la DRH et de Civitas », précise Claudine Raguillet.

Une première paie sans erreur

Le Conseil Général démarre avec le module « Paie et Rappels », qui permet de traiter la gestion de la rémunération des agents titulaires et non titulaires, d'échanger avec les organismes sociaux, de prendre en compte la rétroactivité, tout en intégrant l'ensemble des opérations mensuelles et de fin d'exercice. « À l'époque, nous avions déjà plus de 2000 agents à rémunérer avec, en prime, un nouveau payeur à intégrer. La grande crainte du personnel était de ne pas être payé dans les temps. Après avoir fait deux paies en blanc, pour bien paramétrer notre nouvel outil, nous avons édité en janvier 2007, notre première paie sur eCivi-RH, en tenant les délais... Et surtout sans qu'il n'y ait aucune erreur de rémunération ! Avec le recul, c'était un vrai challenge, parfaitement réussi. Car à la même époque, certaines collectivités n'ont pas pu rémunérer à temps les nouveaux agents qui avaient rejoint leurs effectifs », se souvient Claudine Raguillet. Qui plus est, le bulletin

En 2006, le département du Loiret s'apprêtait à conduire l'acte de la décentralisation, qui prévoyait un nouveau transfert de compétences, et donc de ressources correspondantes, de l'État aux collectivités locales. Plus de 550 agents des collèges et 300 agents des routes devaient ainsi être intégrés dans le personnel du département. « Nos effectifs allaient augmenter de 50 % et nous allions devoir gérer des problématiques métiers qui nous étaient jusqu'ici inconnues. Pour conduire au mieux ces changements, le Directeur Général des Services souhaitait mettre en place un SIRH, spécialement conçu pour le management des agents de la Fonction Publique », explique Claudine Raguillet, DRH du Conseil Général du Loiret. Après une mise en concurrence de plusieurs éditeurs, dans le cadre d'un dialogue compétitif, le département retient eCivi-RH. Le progiciel Civitas de Gestion des Ressources Humaines (GRH) à destination des Collectivités, des Établissements Publics et des Offices Publics d'HLM.

de salaire édité avec le nouveau logiciel se révèle beaucoup plus lisible. « C'est aujourd'hui un outil pédagogique, qui permet à chaque agent de bien identifier son statut, son régime indemnitaire avec les bons coefficients, les avantages en nature, etc. ».

Une gestion des carrières optimisée

Après la paie, le Conseil Général s'attaque à la gestion des carrières de son personnel, qui s'articule autour de trois éléments pivots : l'avancement d'échelons, l'avancement de grade et la promotion sociale. « La grande force de eCivi-RH est d'appréhender tous les statuts existants dans la Fonction Publique et d'offrir de vrais outils d'aide à la décision, pour la simulation des avancements, la titularisation ou encore la gestion des processus d'évaluation et de notation. Avec cet outil, nous pouvons désormais animer des réunions d'information partout dans le département pour répondre aux interrogations de nos agents sur l'évolution de leur carrière et de leur rémunération », se félicite Claudine Raguillet.

La collectivité déploie également le module de simulation et de suivi de la masse salariale, qui intègre les avancements prévisionnels de carrière, prend en compte les modifications des répartitions budgétaires, établit des variantes... « Nous disposons ainsi d'un véritable outil de gestion et de prospective, qui nous permet de piloter au mieux notre budget. Et nous pouvons fournir aux Élus des tableaux de bords mensuels pour un suivi et un contrôle efficaces ».

Une gestion des temps en mode Web

Après avoir fortement consolidé toutes les procédures de travail et mis en place le socle de base (paie, carrière...), le département du Loiret est un des premiers en France à déployer à grande échelle une gestion du temps et des absences, avec des plannings en mode Web accessibles aux 2500 agents et à l'ensemble des cadres hiérarchiques. « Congés, RTT, maladie, temps syndical, formation... Les droits sont très nombreux en matière de congé. Avec la solution de Civitas, nous avons automatisé le calcul des droits par type d'absence et la gestion des soldes de congés. Les agents posent directement leurs demandes d'absences sur l'Intranet. Et la planification permet une validation rapide. Qui plus est, chaque manager a une vue très prospective des plannings et peut créer des alertes. Ce nouveau mode de fonctionnement

permet une grande réactivité dans les prises de décision. Il encourage également la participation de tous les agents et facilite le partage et la circulation de l'information, à tous les niveaux de l'organigramme, et quelque soit le lieu de travail », note Claudine Raguillet.

Une cartographie de tous les métiers

En 2009, la DRH s'est également attaquée à la gestion des postes et des compétences, en revisitant tous les profils, les missions, les temps horaires, la pénibilité, etc. « C'est un vaste travail, car nous avons en interne plus de 140 métiers différents identifiés. Notre objectif est de dresser une cartographie précise de tous les profils de postes et compétences associées, et de la mettre en adéquation avec les différents organigrammes. Cela nous permettra aussi de mieux évaluer les agents lors des entretiens de fin d'année. Grâce à la mise en lien avec la gestion prévisionnelle de postes nous pourrions, en outre, connaître précisément le nombre de postes vacantes, les recrutements en cours, etc. ».

Ce chantier devrait être terminé courant 2010. Mais pas question pour autant de ralentir le rythme. Tous les directeurs de service, très mobilisés depuis trois ans, ont encore d'autres projets en tête. Dès janvier, ils s'attaqueront ainsi à la gestion des frais de déplacement. Avec une priorité : recentraliser cette gestion à la DRH pour réduire les temps de traitement (à un mois au lieu de deux ou trois mois actuellement) et ce, en assurant une meilleure traçabilité de ces opérations.

Vers une modernisation en profondeur de la fonction RH

« La dématérialisation et la modernisation de nos procédures sont au cœur d'une stratégie d'e-administration, conduite en partenariat étroit entre la DRH, la DSI, et Civitas. Ce partenariat nous a permis de grandir tous ensemble, de gagner en autonomie et en créativité. Nous avons aujourd'hui une équipe dédiée et un prestataire très présent pour accompagner le développement de ce projet dans la durée et moderniser en profondeur toute la fonction RH », conclue Claudine Raguillet.

La solution Civitas

- eCivi-RH

Le Conseil Général du Loiret en bref

Installé à Orléans (45), le Conseil Général du Loiret a une double mission : aider les élus dans la prise des décisions et mettre en œuvre les délibérations votées par les conseillers généraux, et offrir aux habitants du Loiret un service public de qualité. Résolument orientée vers les préoccupations de l'usager, cette collectivité emploie plus de 2500 agents, dans plus de 140 métiers différents. Cette diversité reflète la multitude des domaines de compétence gérés par le Conseil Général.

www.loiret.com

À propos de Civitas

Depuis 1992, Civitas accompagne le secteur public dans la mise en place de solutions de gestion intégrées.

Avec une expertise dédiée à 100% aux besoins des Collectivités Territoriales, des SDIS (Services Départementaux d'Incendie et de Secours) et des Etablissements Publics, Civitas propose à ses 800 clients, une gamme riche de produits complémentaires et intégrés, une architecture technique ouverte et une anticipation réglementaire, fonctionnelle et technologique permanente.

L'offre complète de gestion de Civitas comprend : eCivi-RH, eCivi-GF, eCivi-ERIC'S, eCivi-muST, eCivi-SDIS, etc. couvrant l'ensemble des besoins des clients du Secteur Public.