

Pour mener à bien la mutualisation de leurs services Ressources Humaines, la Communauté d'agglomération, la Ville et le C.C.A.S. de La Rochelle ont choisi l'expertise d'accompagnement de Ciril GROUP auprès du secteur public. Depuis, les agents du service mutualisé utilisent quotidiennement CIVIL Ressources Humaines qui leur apporte rapidité, pertinence et efficacité dans la pratique de leur métier.



La Communauté d'agglomération de La Rochelle compte 28 communes pour environ 165 000 habitants. Elle est la troisième agglomération par sa population de la région Nouvelle-Aquitaine. L'agglomération conjugue de nombreux atouts qui attirent chaque année de nouveaux habitants : en cinq ans, la Communauté d'agglomération de La Rochelle a gagné plus de 4 000 nouveaux habitants. agglo-larochelle.fr



Le système d'information CIVIL Ressources Humaines de Ciril répond de façon modulaire à tous les besoins de gestion des ressources humaines des structures publiques : paies, carrières, formations, frais de missions, GPEC, etc. Elle est déployable sur site et en mode Cloud.



Ciril, une division de Ciril GROUP, est spécialisée depuis 40 ans dans l'édition logicielle dédiée spécifiquement aux besoins des acteurs publics français : collectivités locales et territoriales, établissements publics et syndicats, services départementaux d'incendie et de secours, etc. Ciril bénéficie avec son offre CIVIL d'une excellente notoriété sur les marchés publics français. ciril.net - cirilgroup.com



LE SAVOIR-FAIRE CIRIL POUR UNE MUTUALISATION RÉUSSIE



28 communes



2 500 agents



+ 3 000 paies mensuelles



47 utilisateurs métier

La souplesse de CIVIL Ressources Humaines nous permet de nous adapter rapidement aux évolutions réglementaires auxquelles les ressources humaines sont soumises de manière récurrente. Cette année, par exemple, nous allons travailler avec les équipes Ciril sur des paramètres spécifiques pour accompagner le passage vers le nouveau régime indemnitaire RIFSEEP.

Emmanuel Martin, chef de projet SIRH mutualisé et Responsable du secteur Budget-Exécution paie-SIRH à la Communauté d'agglomération de La Rochelle.

CONTEXTE

Suite aux élections municipales de 2014, la Communauté d'agglomération, la Ville et le Centre Communal d'Action Sociale (C.C.A.S.) de la Rochelle ont choisi de mutualiser leurs services Ressources Humaines respectifs.

Auparavant, les trois collectivités utilisaient deux systèmes d'information différents. Cette restructuration a été l'occasion de moderniser et d'homogénéiser les processus et les outils de gestion.

BESOINS

La nouvelle Direction des Ressources Humaines souhaitait garder un seul système d'information, le plus à même d'offrir flexibilité, rapidité d'exécution et liberté d'action aux agents du service.

Lors des étapes de sélection, une attention particulière a donc été accordée à l'ergonomie des outils ainsi qu'à la disponibilité des équipes de l'éditeur pour accompagner et former les agents sur la durée de mise en place de l'outil.

“ La Communauté d'agglomération de La Rochelle utilisait CIVIL Ressources Humaines depuis 2006. Satisfaits de l'outil et confortés par le professionnalisme des équipes Ciril, nous avons convaincu l'ensemble des décideurs de choisir CIVIL Ressources Humaines en nous appuyant sur une étude comparative détaillée des deux logiciels qui étaient utilisés. (E. MARTIN).

SOLUTION

Le déploiement de CIVIL Ressources Humaines s'est déroulé en plusieurs étapes.

Après avoir installé le Système d'Information Ressources Humaines, la Direction des services informatiques, la Direction des Ressources Humaines et l'équipe projet de Ciril ont procédé à deux vagues de migration des données sur une base unique, la première en test et la seconde en production.

A chaque étape de la migration, l'équipe projet a réalisé des audits pour s'assurer de la qualité et de l'exactitude des données.

» Paramétrages spécifiques

La Communauté d'agglomération, la Ville et le C.C.A.S. souhaitaient développer des paramètres spécifiques prenant en compte les différences de temps de travail, de régimes indemnitaires et de règlement. Les équipes Ciril ont également mis au point une automatisation du calcul de la prime annuelle, à la demande de la Ville et du C.C.A.S.

Pour différencier les accès à l'information, l'équipe projet a défini des filtres par provenance des agents : Communauté d'agglomération, Ville ou C.C.A.S.

De nombreuses interfaces ont également été mises en place afin d'assurer l'interopérabilité de CIVIL Ressources Humaines avec les autres solutions de gestion utilisées par les trois collectivités : gestion des plannings, gestion de la paie, portail Intranet, etc.

BÉNÉFICES

Pour accompagner les agents dans la mutualisation, la Direction des Ressources Humaines a mis en place des formations collectives sur le logiciel pour les nouveaux utilisateurs et des accompagnements personnalisés pour certaines fonctionnalités. L'ergonomie et l'exhaustivité de CIVIL Ressources Humaines a également joué un rôle important dans l'adhésion des utilisateurs aux nouveaux modes de travail et au nouveau système d'information.

Désormais, ce sont 60 agents qui manipulent quotidiennement CIVIL Ressources Humaines et éditent chaque mois plus de 3 000 paies dont 2 500 pour les agents permanents.

» Plus d'autonomie

Avec sa gestion fine des droits d'accès et sa fonction Recherche facilitante, CIVIL Ressources Humaines apporte de l'autonomie aux utilisateurs métier des trois collectivités et un gain de temps considérable dans l'exécution des tâches quotidiennes.

» Evolutions futures

Dans le cadre de la modernisation du Service Public, la Direction des Ressources Humaines de La Rochelle souhaite mettre en place l'évaluation dématérialisée des agents après l'enregistrement dans l'outil de toutes les fiches de poste. Une ouverture du service métier déconcentré aux agents de la Ville et du CCAS est également prévue dans un futur proche.