



Renouvellement de la fonction SI-RH et transformation digitale – état des lieux et perspectives

Échanges avec les organisations syndicales, 10 octobre 2023

01

**Une fonction renouvelée portée par
le SSITD**

Une organisation et un pilotage renouvelés

- **Le SSI (service des systèmes d'information) est devenu SSITD (service des systèmes d'information et de la transformation digitale) en 2022, en élargissant son périmètre d'action, autour du SIRH (système d'information RH), à la transformation digitale** : les compétences innovation, process, RGPD, relation usagers et médiation numérique ont enrichi le savoir faire du service ;
- **Le pilotage de la fonction s'est amélioré par plus de transversalité et d'efficience avec les partenaires** DRH, avec la DSIN (maîtrise d'oeuvre) et les autres maîtrises d'ouvrage (CASVP, EPPM en particulier) ;
- **Les équipes ont aussi fait l'objet d'un accompagnement rapproché** par la mission management, épaulée par un cabinet de coaching en organisation et fonctionnement *Akteos* ;
- **Le SSITD s'est repositionné comme un service support et incontournable** au sein de la DRH, et visible des directions opérationnelles (mensuelles RH, outils de communication, labélisations et prix, échanges).

02

Objectifs d'évolution et vision

Objectifs d'évolution

- **Rendre l'organisation efficiente et adaptée à ses missions** : en évitant les **ruptures de charge** au sein du service (typiquement lors des transferts de projets vers le mode maintenance) et les **effets silos** a fortiori quand l'organisation est ancienne et souffre d'historiques ; en **promouvant le partage de l'information, des connaissances et améliorant les montées en compétence** ;
- **Consolider et moderniser notre SIRH, en l'irriguant de toutes les compétences nécessaires** (benchmark/sourcing, projet, changement et formation, run, paramétrage, innovation et modernisation, communication, relation usagers, dotation en équipements, conformités), au service des objectifs de la collectivité et de ses usagers internes et externes ;
- **Augmenter le bien être au travail** par la consolidation d'espaces, de moments et d'outils de cohésion au sein du service mais aussi avec les partenaires, les MOAs et la DSIN.

Notre vision

- **Un SIRH qui fonctionne**, en continuant de le doter des **ressources nécessaires en run et en projet, en poursuivant le travail de méthode** avec nos partenaires et en particulier la DSIN (méthode projet, pilotage, outils) et le SG ;
- **Un SIRH mieux urbanisé qui serve ses objectifs** : les objectifs de la politique RH de la collectivité au service de l'attractivité, d'une gestion de carrière optimisée et dématérialisée par les outils, assurant des trains de paie fluidifiés, et nous équipant d'outils au profit de nos médecines, de la reconversion, de la formation ; le tout **en facilitant la tâche de nos gestionnaires RH et en les accompagnant, dans le respect des conformités RGPD, contrôle interne** ;
- **Un SIRH qui se modernise**, au profit de ses usagers internes, par le recours à des **solutions innovantes**, en accord avec l'état de l'art, permettant en particulier d'exploiter la data RH, de mieux piloter et de faire gagner du temps ;
- **Un SIRH au centre de la politique RH, de la DRH et du réseau RH, au sein de la collectivité, et avec nos partenaires** : un SSITD incontournable, à l'initiative, qui émet de la doctrine, qui conseille et qui tranche.

03

Évolutions liées à l'organisation

Une nouvelle entité au cœur du SSITD et du SIRH...

Il s'agit de **réunir les compétences projet, maintenance, paramétrage et hotline au sein d'une seule et même entité**, en lieu et place du bureau des applications et du bureau des projets.

Autour d'une **organisation en 3 pôles : 1/ gestion administrative-paie, 2/recrutement et compétences, 3/ santé et qualité de vie au travail.**

...entourée de fonctions transverses renforcées

- **La fonction chefferie de projet**, capitalisant sur les projets HR4You, site carrière, SI PAMA, SI RSC, médiation numérique, amenée à devenir une AMOA internalisée ;
- **La fonction accompagnement et qualité** : conduite du changement, formation, relation usagers et compte agent (qui à terme reprendrait la mission médiation numérique) ;
- **La fonction benchmark et sourcing** ;
- **La fonction innovation, communication et cohésion** ;
- **La fonction RGPD, process et dématérialisation** ;
- **La fonction data** ;
- **La fonction équipement et onboarding.**

Projet d'organigramme

SSITD : chef du service : xxx 49 agents		
<u>Mission benchmark et sourcing :</u> chef de la mission : xxx 1 agent	<u>Bureau des applications et des projets :</u> chef du bureau : xxx adjoint : xxx 20 agents	<u>Mission data :</u> cheffe de la mission : xxx adjoint : xxx 5 agents
<u>Mission HR4You et chefferie de projet :</u> chef de la mission : xxx 1 agent	<u>Pôle gestion administrative et paie :</u> chef du pôle : xxx 11 agents	<u>Mission innovation, communication et cohésion :</u> cheffe de la mission : xxx 2 agents
<u>Mission accompagnement et qualité :</u> binôme : xxx xxx 12 agents	<u>Pôle recrutement et compétences :</u> chef du pôle : xxx 4 agents	<u>Mission RGPD, process et dématérialisation :</u> chef de la mission : xxx 6 agents
	<u>Pôle santé et qualité de vie au travail :</u> chef du pôle (=adjoint du bureau) : xxx 4 agents	
<u>Fonction équipement et onboarding : RAIP et assistante : xxx</u> 1 agent		

04

**Évolutions liées à nos outils et nos
espaces communs**

Au sein du SSITD

- **Projet d'organisation du service ;**
- **Tableau de suivi des projets et dossiers suivis;**
- **Fiches fonction et feuilles de route : nouveaux espaces d'échange et conclusifs à positionner pour chaque fonction ;**
- **Fiches projet;**
- **Nos réunions de service hebdomadaires, nos bilatérales ;**
- **Points d'échange de compétences et d'information à institutionnaliser.**

Avec nos partenaires

- **Avec nos partenaires DRH :**
 - **Tableau de suivi des projets et des dossiers ;**
 - **Contrats de partenariat.**
- **Avec la DSIN :**
 - **Tableau de priorisation des projets (en lien avec Srem, CASVP et EPPM) ;**
 - **Comité des directrices ;**
 - **Contrat de partenariat.**

Avec le réseau RH

- **Des outils de communication renouvelés**
 - Newsletter SSITD, lancée ;
 - Deux rubriques : une rubrique SIRH et transformation digitale accessible à tous les agents sous intraparis et une rubrique intranet DRH tournée vers les équipements et l'AIP ;
 - En sus des contenus, portés par la plateforme RH et les outils SI ;
 - Et des cafés info SSITD, qui sur la base de notre première expérience HR4You, doivent se poursuivre.
- **De la doctrine**
 - À travailler ;
 - Sous forme de notes ;
 - Contenus prioritaires en cours d'identification.

05

La démarche

Des échanges au sein de l'équipe depuis le printemps

- Échanges bilatéraux
- Échanges au sein de chaque équipe
- Sujet abordé en entretien d'évaluation
- Échanges avec l'ensemble du service

Les actions en cours

- Travail sur les fiches de poste
- Identification des compétences au sein du service (souhait fort des équipes)
- Accompagnement de montée en compétences : formations sur mesure
- Un appui du SFSA et de la DRSP
- Un sponsoring de la part de la direction



Merci de votre attention