

La deuxième phase de l'assistance à maîtrise d'ouvrage relative aux fiches de poste des agents de la collectivité débute. Elle concerne les agents des lycées et du CREPS et elle est conduite par le cabinet Enéis by KPMG. Sa durée prévisionnelle est d'un an, le livrable final devant être opérationnel dans le système d'information des ressources humaines (SIRH) fin mars 2022.

1. Objectifs de l'AMO :

- Disposer de fiches de poste décrivant les missions, les activités et les compétences de chaque poste des lycées
- Harmoniser les outils RH entre le siège et les lycées
- Aboutir à une structuration identique des données siège/lycée en vue de la saisie dans le SIRH.

2. Acteurs de l'AMO :

- le cabinet Enéis by KPMG ;
- la direction générale des services ;
- la direction des ressources humaines ;
- la direction des lycées ;
- les adjoints-gestionnaires ;
- les responsables des équipes techniques ;
- les agents techniques des lycées.

Les représentants du personnel seront associés à la démarche lors des différentes instances inscrites à l'agenda du dialogue social (CDS, comités techniques).

3. Le comité de pilotage

- Directeur général des services
- Directrice des ressources humaines
- Directrice des ressources humaines adjointe
- Chef du service Développement des ressources humaines
- Chargée des compétences
- Référente RH en charge de la sécurisation des procédures.
- Chargées de la carte des emplois –Direction des lycées

4. Les différentes phases du projet

Phase 1 – construction en chambre des fiches de poste (avril – mi-mai 2021)

- Lancement de la démarche en CDS et en COPIL (KPMG, DGS, DRH, DL)
- Modélisation d'un canevas de fiche de poste
- Construction d'une bibliothèque des activités et des compétences
- Transposition de la bibliothèque validée vers les fiches de poste.

KPMG utilisera les référentiels existant déjà au sein de la collectivité : répertoire des métiers des lycées, dictionnaire des compétences des lycées.

KPMG élaborera une proposition de canevas de fiche de poste, cohérente dans sa forme avec celle du siège tout en permettant de valoriser les singularités des postes des lycées.

Animation d'une réunion de travail avec un groupe d'adjoints-gestionnaires pour leur présenter la démarche et leur présenter les fiches de poste et recueillir leur opinion et les points d'attention.

À l'issue de ce travail, KPMG sera en mesure de proposer une trame de fiche de poste, un référentiel d'activités et un référentiel de compétences regroupées en blocs et types de compétences (compétences techniques, compétences comportementales) sur le fondement du dictionnaire de compétences actuel.

Phase 2 – Groupes de travail métiers (mi-mai à juillet 2021)

KPMG propose d'animer 20 groupes de travail : 18 ateliers correspondant à chacun des métiers identifiés dans le répertoire des métiers et 2 ateliers pour les postes transverses ou les fiches nécessitant un temps de travail supplémentaire. Ces ateliers se dérouleront avec un panel représentatif d'encadrants et d'agents rencontrés en même temps.

L'organisation pratique de ces ateliers dépendra de la situation sanitaire. Le présentiel est privilégié afin de garantir la facilité des échanges avec un public peu habitué aux visioconférences. Il conviendra de s'adapter si la crise sanitaire perdure.

À l'issue des groupes de travail : formalisation d'une version 2 des fiches de poste.

Présentation de ce travail aux représentants du personnel, au groupe d'adjoints-gestionnaires et communication d'étape à l'ensemble des agents.

Phase 3 – Présentation aux agents et phase contradictoire (septembre à décembre 2021)

Organisation de 2 réunions avec le groupe d'adjoints-gestionnaires pour présenter les fiches de poste et recueillir leurs attentes et points de vigilance sur le déroulement de la phase contradictoire.

Organisation de 121 réunions de présentation des fiches de poste et de la phase de contradictoire, réunions organisées en présentiel dans les établissements (si la situation sanitaire le permet).

Phase de contradictoire : mise à disposition d'une adresse mail et d'une ligne téléphonique dédiée pour permettre aux agents de faire remonter leurs demandes d'ajustement au titre du contradictoire.

Phase 4 – Mise à jour des fiches de postes et finalisation des travaux (janvier – mars 2022)

Formalisation d'une note synthétique d'analyse des outils GPEEC actuels pour le périmètre lycées et préconisations d'amélioration.

Arbitrage et finalisation des fiches de postes : proposition d'évolution des fiches post-contradictoire, arbitrages finaux avec équipe projet et COPIL, restitution finale aux représentants du personnel, restitution finale aux adjoints-gestionnaires. Fin de l'AMO.