



CAHIER DES CHARGES

SIRH Groupe MBV

TABLE DES MATIERES

1	CONTEXTE DU PROJET	3
1.1	MBV	3
1.2	LE SYSTEME EXISTANT.....	3
1.3	LE PROJET SIRH ET LA SOLUTION CIBLE.....	3
1.4	LES PRINCIPAUX CRITÈRES DE LA SOLUTION CIBLE	3
1.5	ERGONOMIE ET ENVIRONNEMENT UTILISATEUR	4
1.6	LES DIFFERENTS MODULES FONCTIONNELS DE LA SOLUTION CIBLE.....	4
1.6.1	<i>La paie.....</i>	4
	Le réglementaire de paie	4
	Les simulations de masse salariale	5
1.6.2	<i>La gestion de la formation professionnelle et des habilitations</i>	5
	Contexte.....	5
	Processus.....	5
1.6.3	<i>La gestion de carrière.....</i>	6
1.6.4	<i>Les entretiens d'évaluation</i>	6
1.6.5	<i>Le portail RH.....</i>	6
1.6.6	<i>Le reporting et les tableaux de bord.....</i>	6
1.7	PLANNING DE LA CONSULTATION	6
2	FICHE SIGNALÉTIQUE ET RÉFÉRENCES	7
2.1	PRÉSENTATION DU FOURNISSEUR	7
2.2	RÉFÉRENCES CLIENTS.....	7
2.3	PROPOSITIONS FINANCIÈRES	8

1 CONTEXTE DU PROJET

1.1 MBV

Le Groupe MBV UNION qui regroupe :

- La Mutuelle MBV créée en 2003, spécialisée dans la gestion d'EHPAD, SSIAD, FAM, Composée de 23 établissements avec une seule convention collective (la Mutualité).
- AGES, spécialisée dans les résidences Autonomie, composée à ce jour de deux résidences, sans convention collective.
- GIE Plateforme Services, dans lequel sont regroupés les métiers supports du Groupe (SI, Contrôle de gestion, RH, Servies Généraux...).
- Servi Sud spécialisée dans le Service à domicile (en cours de fusion avec Seniors Présence).

Présence nationale.

Effectif Groupe global : environ 1400 personnes.

Le groupe est amené à se développer par fusion et/ou par obtention d'appel d'offres dans la gestion de nouvelles résidences.

1.2 Le système existant

Les logiciels utilisés à ce jour sont :

- Pour la gestion de la paie : SALARI'OR de l'Editeur Berger- Levraut.
- Pour la gestion des temps : Octime (migration en cours sur 04/2019)
- Pour la comptabilité : COMPT'OR de l'Editeur Berger- Levraut.

Les logiciels sont hébergés en interne, il n'y a pas pour le moment d'utilisation du mode SAS.

1.3 Le projet SIRH et la solution cible

Le logiciel actuel est uniquement un logiciel de paie, et non un outil de gestion des Ressources Humaines dans leur globalité.

Pour le moment, nous ne disposons pas d'historiques, notamment de rémunération ou sur les emplois, et nous ne pouvons pas produire de statistiques sur la base de données du personnel.

La GTA (gestion des temps est en cours de déploiement (avril 2019) sur le logiciel Octime.

Nous souhaitons déployer un SIRH global pour les modules suivants :

- Dans un premier temps : Module Paie et Pilotage des données sociales
- Dans un second temps : modules RH (Talents /Formation / gestion des compétences)

1.4 Les principaux critères de la solution cible

Les principaux critères de la solution cible sont les suivants :

- Le prestataire s'engage à ce que la solution soit maintenue et évolutive dans les prochaines années en fonction des différents développement RH.
- La solution doit pouvoir être mise en œuvre par module
- L'éditeur doit être en capacité de proposer une externalisation totale de la paie et de son paramétrage, dans le respect des règles légales et conventionnelles.
- La solution doit être orientée utilisateurs.

- Elle doit pouvoir gérer des habilitations différentes définies en fonction de profils types.
- La solution doit être simple d'utilisation et permettre une saisie unique des différentes informations administratives du collaborateur.

La solution doit pouvoir s'interfacer avec les autres outils informatiques utilisés par MBV et notamment :

- Octime pour la gestion des temps
- Compt'Or : l'outil de gestion et de comptabilité dans le respect de la répartition analytique liée au secteur d'activité du Groupe.
- Solution disposant d'un portail RH et de fonctionnalités de workflow, permettant la décentralisation de processus RH et auprès des managers et des salariés
- Solution donnant la liberté au Responsable paie MBV de modifier directement l'accès et la visualisation des informations sur le portail pour chaque collaborateur
- Solution permettant la réversibilité à savoir que le client puisse récupérer sa base de données.

1.5 Ergonomie et environnement utilisateur

L'ergonomie et la facilité d'utilisation de la solution jouent naturellement un rôle clé dans le succès d'un projet ; les outils favorisant la productivité du travail de l'utilisateur ont donc une grande importance :

- Ergonomie des écrans
- Simplicité d'utilisation
- Aides en ligne
- Enchaînements de tâches (gestion événementielle)
- Contrôles de cohérence
- Liens avec les outils bureautiques ...
- Rapidité de l'accès à la solution
- Environnement graphique du type Windows et internet

1.6 Les différents modules fonctionnels de la solution cible

La couverture fonctionnelle de ce projet est la suivante :

- Paie et administration du personnel ;
- Module Ressources Humaines :
 - Gestion de la formation
 - Gestion des carrières
 - Simulations salariales
 - Gestion des entretiens annuels
 - Requêtes, reporting et tableaux de bord RH, BDES
 - Portail RH
 - Gestion des recrutements
 - Gestion de contenu et partage de documents
 - Gestion des frais professionnels

1.6.1 La paie

Le réglementaire de paie

Le réglementaire de paie est centralisé par le prestataire actuel Axiome Dis (cabinet comptable). Les Conventions Collectives appliquées à ce jour sont :

- La CCN de la mutualité
- La CC de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Prestation du lot paie attendue :

Il est attendu du prestataire qu'il héberge et maintienne la solution paie et administration du personnel.

La prestation devra comprendre :

- l'externalisation totale de la paie
- la gestion des arrêts maladie et le suivi des remboursements IJSS
- les évolutions fonctionnelles du produit,
- qu'il réalise la veille légale, conventionnelle et qu'il en prenne la responsabilité ; qu'il intègre les paramétrages liés aux évolutions légales et conventionnelles ;
- qu'il permette l'accès à une aide en ligne juridique ;
- qu'il existe une assistance et une hotline ;
- qu'il réalise la DSN
- qu'il réalise les OD paie, les interfaces pour les OD comptables
- qu'il réalise les états sous version papier et informatique agréée Cerfa : (liste non exhaustive) : déclaration mensuelle, trimestrielle, caisse de retraite, prévoyance, attestation Pôle Emploi, attestation maladie, déclaration de mouvement de main d'œuvre, déclaration unique main d'œuvre, déclaration handicapée, enquête Insee...

Les particularités du réglementaire de paie et le détail des fonctionnalités demandées seront explicitées ultérieurement.

Les simulations de masse salariale

En dehors de la paie proprement dite, la solution cible recherchée devra également couvrir :

- Les simulations ponctuelles de masse salariale en fonction d'hypothèses variées.
- Les simulations d'augmentations salariales (ex NAO)
- La gestion du processus de budget de masse salariale, en incluant notamment les embauches prévisionnelles
- Le tout sur plusieurs périodes
-

La gestion et l'analyse des données sociales :

- Suivi des effectifs
- Absentéisme
- Turn over
- Et toutes autres requêtes nécessaires au pilotage social.

1.6.2 La gestion de la formation professionnelle et des habilitations

Contexte

La gestion de la formation est actuellement effectuée sous EXCEL. Le but est de remplacer cette gestion sous EXCEL par l'utilisation, soit du module formation d'une solution intégrée,

Processus

Actuellement, une matrice papier sert de support à la réalisation des entretiens annuels des collaborateurs. La solution RH devra permettre notamment la saisie des entretiens informatiques et détecter les compétences internes.

1.6.3 La gestion de carrière

Il s'agit d'une part de disposer d'informations telles que formation initiale, diplômes, et d'autre part de stocker les différents historiques de carrière (fonctions, affectations, rémunérations, formations...) et de pouvoir les interfacer avec les entretiens annuels afin de pouvoir proposer au collaborateur des parcours de carrière.

1.6.4 Les entretiens d'évaluation

Le but est de dématérialiser le support d'entretien à l'aide de workflows, de façon à :

- Historiser les résultats des entretiens
- Disposer de statistiques sur la conduite des entretiens et sur le déroulement de la campagne
- Générer des alertes, notamment en ce qui concerne les souhaits de mutation et de formation,
- Identifier les compétences internes,
- Faire des recherches de compétences afin de permettre une mobilité interne des collaborateurs.

1.6.5 Le portail RH

La solution cible devra comporter un portail RH permettant l'ouverture du SIRH en direction des salariés, moyennant les habilitations convenables.

1.6.6 Le reporting et les tableaux de bord

MBV souhaite pouvoir disposer d'un outil de requêtes simple et convivial, leur permettant de paramétrer et de produire des tableaux de bord, des statistiques et des rapports dans tous les domaines de la Gestion des Ressources Humaines (effectifs, rémunérations, absentéisme, formation...).

La solution doit également proposer des modèles de requêtes prêtes à être utilisées.

1.7 Planning de la consultation

Le planning de la consultation est le suivant :

- Février 2019 : lancement consultation auprès des fournisseurs ;
- Avril 2019 : étude des candidatures
- Mai 2019 : prise de décision sur le choix du prestataire retenu .

Enfin, nous demandons au prestataire qui se positionnera de nous fournir les modules ci-joints par lot :

- La Paie et l'administration du personnel,
- La Gestion du Capital Humain
- Si l'outil comprend :
 - Un Portail, des Workflow,
 - Un outil pour faire des requêtes.
- Diverses informations :
 - Les interfaces (comptabilité, outils R.H., autres outils métiers du client),
 - La Reprises des données et des historiques,

La proposition détaillera les éléments suivants :

- Le coût de la mise en œuvre,
- Le coût éventuel de l'assistance au démarrage,
- Le coût des licences et des redevances annuelles,
- Le coût de la migration des données, de la reprise des historiques,

- Le coût des formations (intra/inter), chez le fournisseur, ou sur site client.
- Le coût des éventuelles interfaces (descriptif complet de la prestation et responsabilité),
- L'ensemble des autres coûts qui pourrait être prévu par l'éditeur.
- Les garanties, les pénalités, les modalités de résiliations

La proposition détaillera également le coût des prestations hors périmètre contractuel :

- Prévoir un coût journalier/forfaitaire pour les prestations hors périmètre.
- Prévoir si possible, le coût de la réversibilité de l'outil si le fournisseur héberge la solution.

2 FICHE SIGNALÉTIQUE ET RÉFÉRENCES

2.1 Présentation du fournisseur

Raison sociale :	
Adresse :	
Siège social :	
Effectif total :	
Site Internet :	
Nom de l'interlocuteur :	
Fonction :	
Téléphone :	
Adresse e-mail :	

2.2 Références clients

Pour chaque référence citée, remplir la grille ci-après :

Entreprise				
Secteur d'activité				
Effectif géré				
Nom, tél, e-mail contact				
Périmètre fonctionnel (modules installés)				
Date, durée				

2.3 Propositions Financières

Le prestataire devra remettre une proposition financière détaillée.

Cette proposition devra également définir les points suivants :

- Le détail de ce que couvre le contrat de maintenance annuelle du progiciel
- Les moyens d'assistance mis à disposition (assistance téléphonique, plateforme internet, télémaintenance etc ...).

Contact :

Joëlle MARTIN - Responsable Administration du Personnel et SIRH

Tel : 04 99 52 23 67

Email : joelle.martin@mutuelle-mbv.fr

Groupe MBV UNION

255 Allée de la Marqueroise

34430 ST JEAN DE VEDAS