



# Réunion UPDEA

18 et 19 /02/2010

**Comité d'étude N°6**

**Compétitivité des Ressources Humaines  
des Entreprises de l'Union**

# Programme

- La GRH en chiffres 5mn
- Présentation du progiciel SIGA'GRH 15 mn
- Cas pratiques (démonstration) 10mn

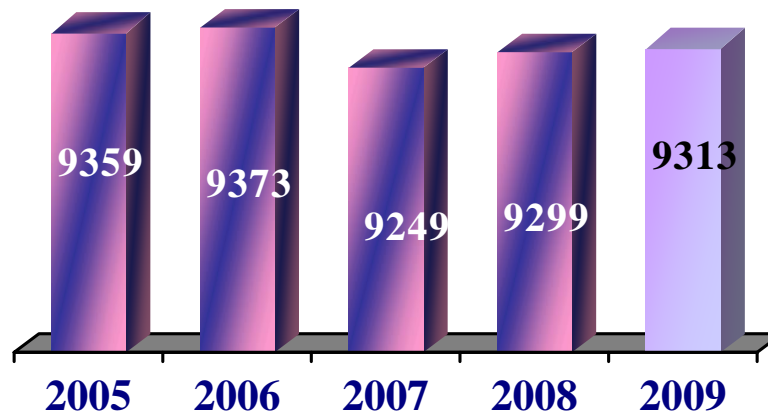


# La GRH en chiffres

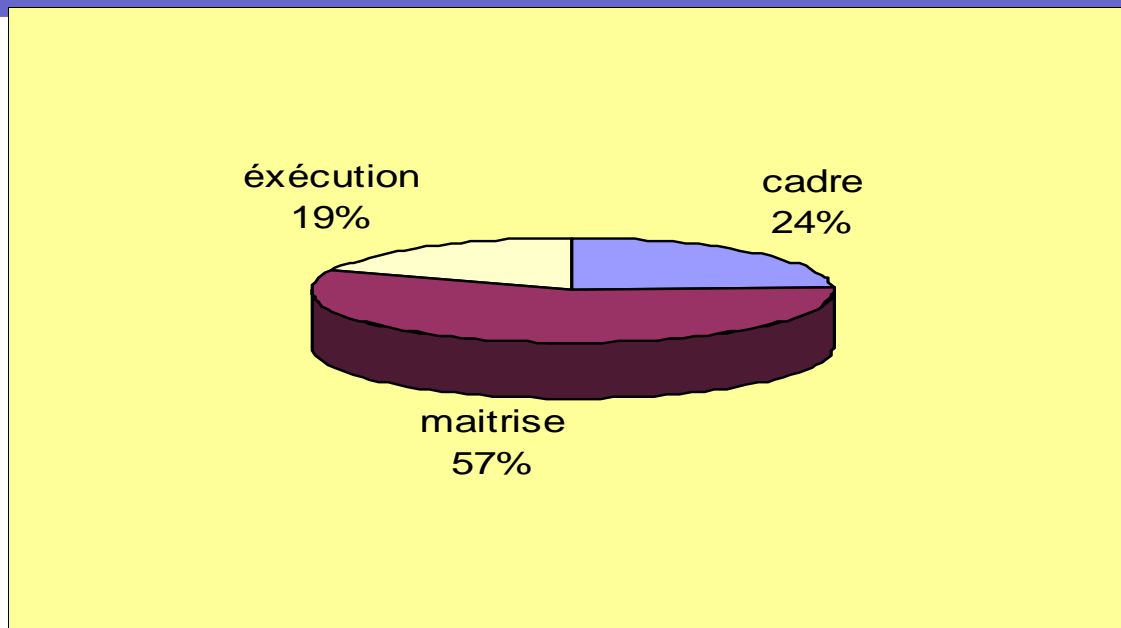
# Évolution de l'effectif

- Effectif inscrit : **9 840** agents à fin 2009
- **9313** agents en activité contre **9299** fin 2008
- **527** agents en détachement ou en disponibilité, soit **5,3%** de l'effectif inscrit.

Effectif en activité



# Structure de l'effectif



- L'effectif féminin a atteint **1 300** agents, soit **14%** du personnel en activité.
- L'âge moyen d'un agent STEG est de : **43 ans et 10 mois.**

# Répartition du personnel par activité

*Effectif en activité : 9313*

Distribution élec et gaz	→	5683
Production électricité	→	1193
	89%	
Transport électricité	→	649
Production et transport gaz	→	607
Autres	→	1181
	11%	

The chart displays the distribution of 9313 active staff across five activity categories. The categories and their respective staff counts are: Distribution élec et gaz (5683), Production électricité (1193), Transport électricité (649), Production et transport gaz (607), and Autres (1181). A red bracket groups the first four categories, which together account for 89% of the total staff. The 'Autres' category accounts for the remaining 11%.

## Répartition géographique de l'effectif

*Région Nord*  
**852**

*Région de Tunis*  
3988

*Région centre*  
**1390**

*R. Nord Ouest*  
621

Effectif en activité

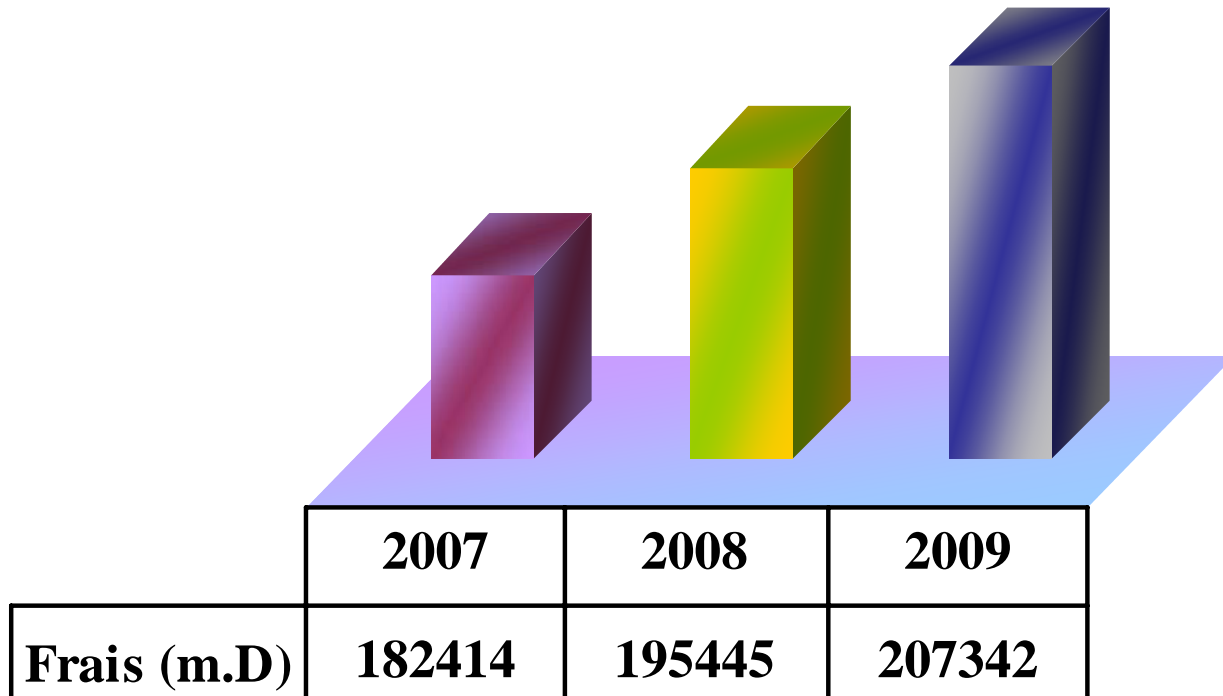
9313

*R. Sud Ouest*  
566

*Région Sud*  
**1272**

*Région Sfax*  
624

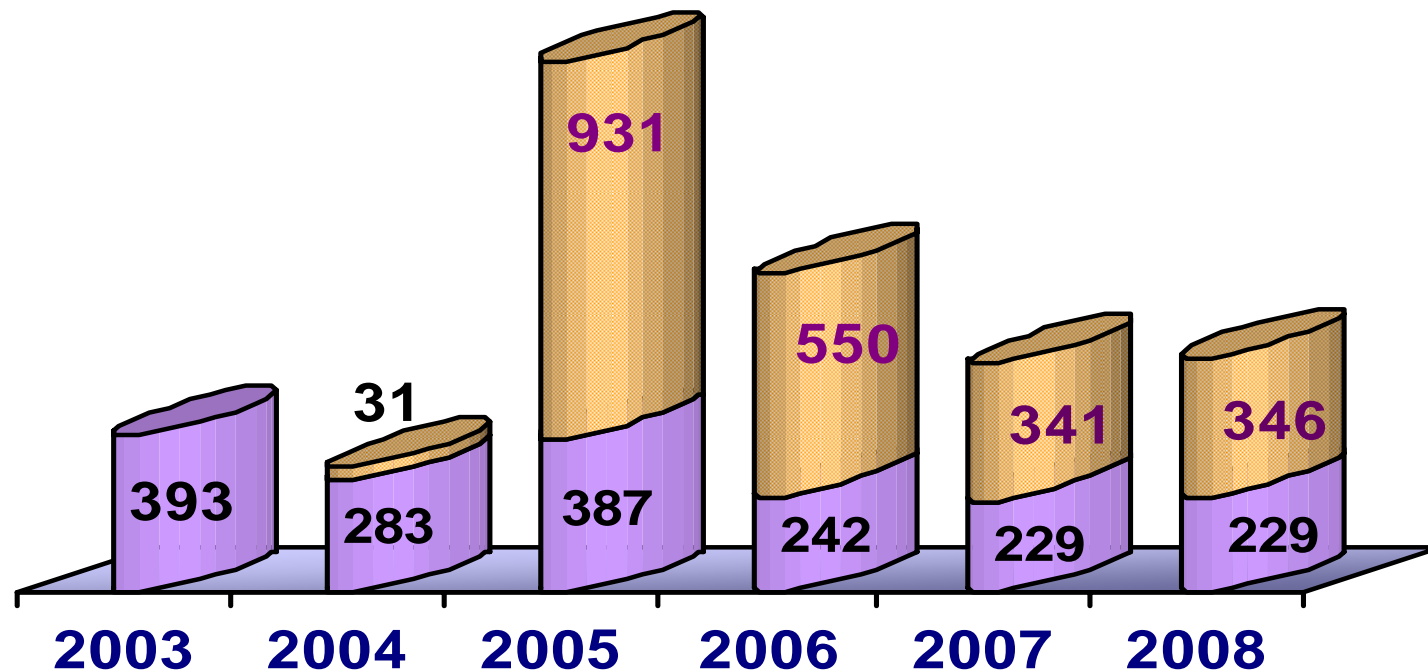
# Frais de personnel



# Formation

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Dépenses formation/masse salariale</b>	1.9%	1.9%	2,8%	2,4%	<b>2,1%</b>	1.9%
<b>Nombre hommes-jours</b>	40 300	47 400	30 640	41 465	37 583	36637
<b>Coût unitaire de l'homme-jour en DT</b>	67	61	144	100	<b>99</b>	<b>99</b>
<b>Durée moyenne de formation / agent en activité</b>	2,3 j	2,1j	3,1 j	2,6 j	<b>3,1 j</b>	2.7j
<b>Bénéficiaires</b>	4246	3480	5684	4925	<b>5583</b>	5198
<b>Nombre de bénéficiaires/effectif en activité</b>	45%	37%	60%	52%	<b>60%</b>	56%

# Avantages sociaux



■ Nombre de prêts complémentaires

■ Nombre de prêts d'accession à la propriété

# Avantages sociaux

- Restauration:
  - nombre de repas servis : **1 010 196** repas ( année 2008)
  - coût unitaire moyen à la charge de la STEG : **3,034 D**

	2007	2008
Restauration	2 852	3 065
Dotation vestimentaire	1 360	1 159
Journée du savoir	331	335
<b>Total</b>	<b>4 543</b>	<b>4 559</b>

En mD

# Prestations Médicales (2008)

**98 355 consultations**

**377 visites d'embauche**

**5 534 visites systématiques**

**202 visites des lieux de travail**



**Présentation du  
Progiciel  
SIGA'GRH**



## Contexte

- ◆ Dans le cadre des études générales menées au sujet de l'évolution de l'entreprise et de son environnement, la STEG a entrepris une étude de développement de son système d'information.
- ◆ Cela s'est concrétisé par l'élaboration d'un schéma directeur informatique couvrant la période 2004-2007.
- ◆ Cette étude a préconisé, entre autres, la reprise du Système d'Information des Ressources Humaines.

# Problématique

## Pourquoi changer de système d'information RH?

Le système d'information RH était basé sur une application RHU qui prend en charge essentiellement la préparation de la paie. Il est complété par un ensemble d'applications locales développées au fur et à mesure que le besoin s'est fait ressentir.

Ceci fait que l'on ne peut plus répondre aux attentes des utilisateurs et aux besoins de la fonction GRH qui intègre d'autres fonctions telles que la formation, la gestion prévisionnelle des compétences, la gestion des carrières, ...

## Solution préconisée

Le projet consiste à acquérir et à mettre en place un progiciel de GRH qui puisse répondre aux besoins des différents intervenants.

La nouvelle solution doit s'intégrer à l'architecture globale du SI de la STEG telle qu'elle est prévue par le SDI .

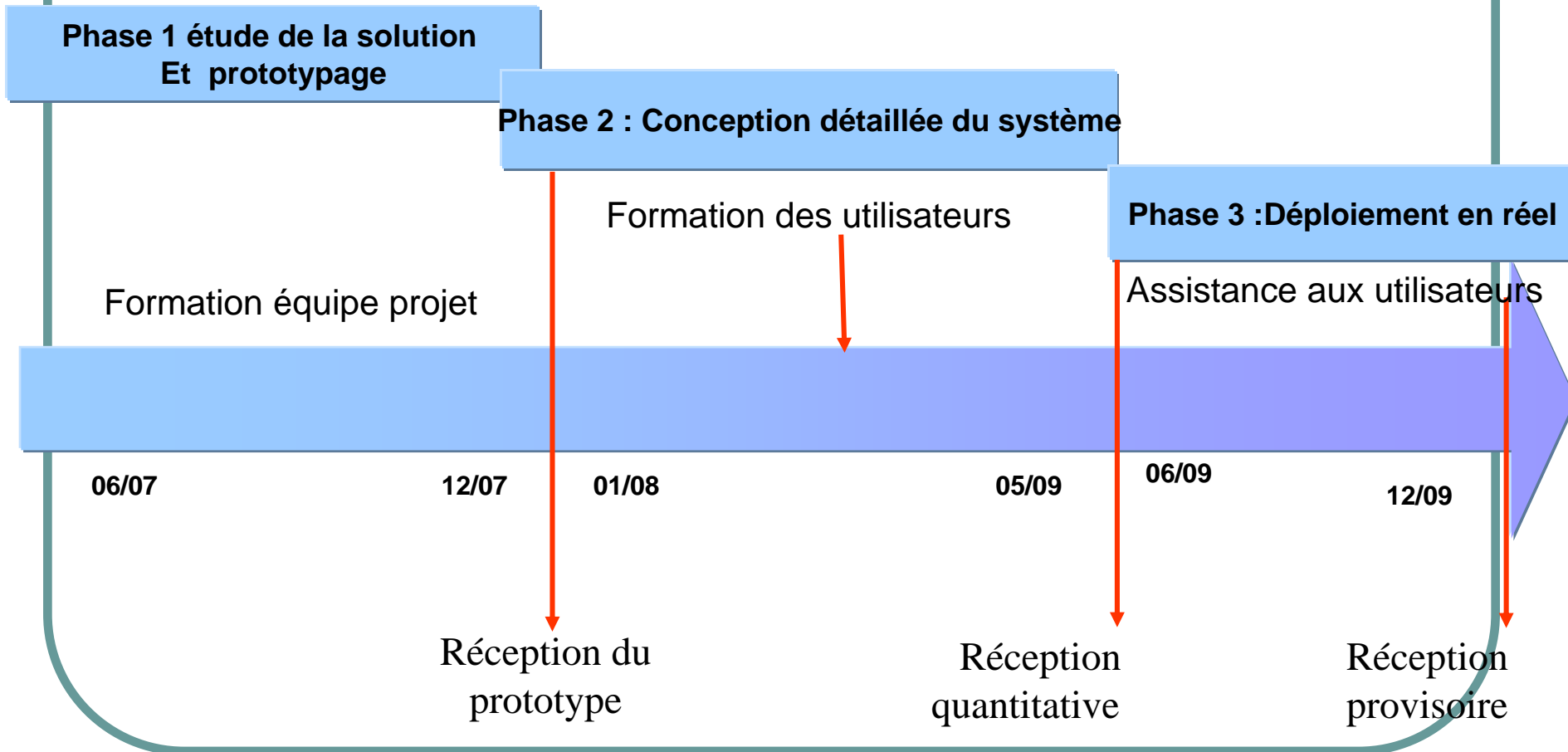
Cette solution doit répondre aux choix d'ordre organisationnel , de gestion et technique permettant la mise en place d'un système d'information cohérent, intégré, fiable, performant et en temps réel couvrant les différentes fonctionnalités RH.

Bien entendu, elle doit être en conformité avec l'offre technologique la plus récente (profiter des énormes possibilités des TIC ).

## Principaux objectifs et attentes ciblés par le projet RH

- La mise en place une solution en conformité avec l'offre de technologies les plus récentes.
- La maîtrise de l'ensemble du système d'information du domaine RH
- La disposition en temps réel des informations nécessaires à tous les postes concernés.
- La garantie de l'unicité, la fiabilité et la traçabilité de l'information.
- La mise en place d'un système de reporting et de pilotage pour la fonction RH.
- L'intégration des autres modules de la fonction Ressources Humaines
- L'amélioration de la gestion courante

# Démarche de MEP du progiciel



# Avantages du système

- Automatisation des différentes procédures de la gestion des ressources humaines
- Automatisation du traitement des décisions, du contrôle et approbation
- Disponibilité de l'information en temps réel
- Aide à la prise de décision : recrutement, formation, retraite, mutations,...

# Architecture technique

L'architecture technique du progiciel repose sur une architecture Trois tiers conçue autour des réseaux de communication locaux et distants.

- Le Poste Client qui assure la gestion de l'affichage avec un simple navigateur Web.
- Le Serveur d'Applications qui gère la logique d'application.
- Le Serveur de Données où est stockée la base de données qui gère les transactions orientées données.

## **Environnement**

Architecture : 3 tiers

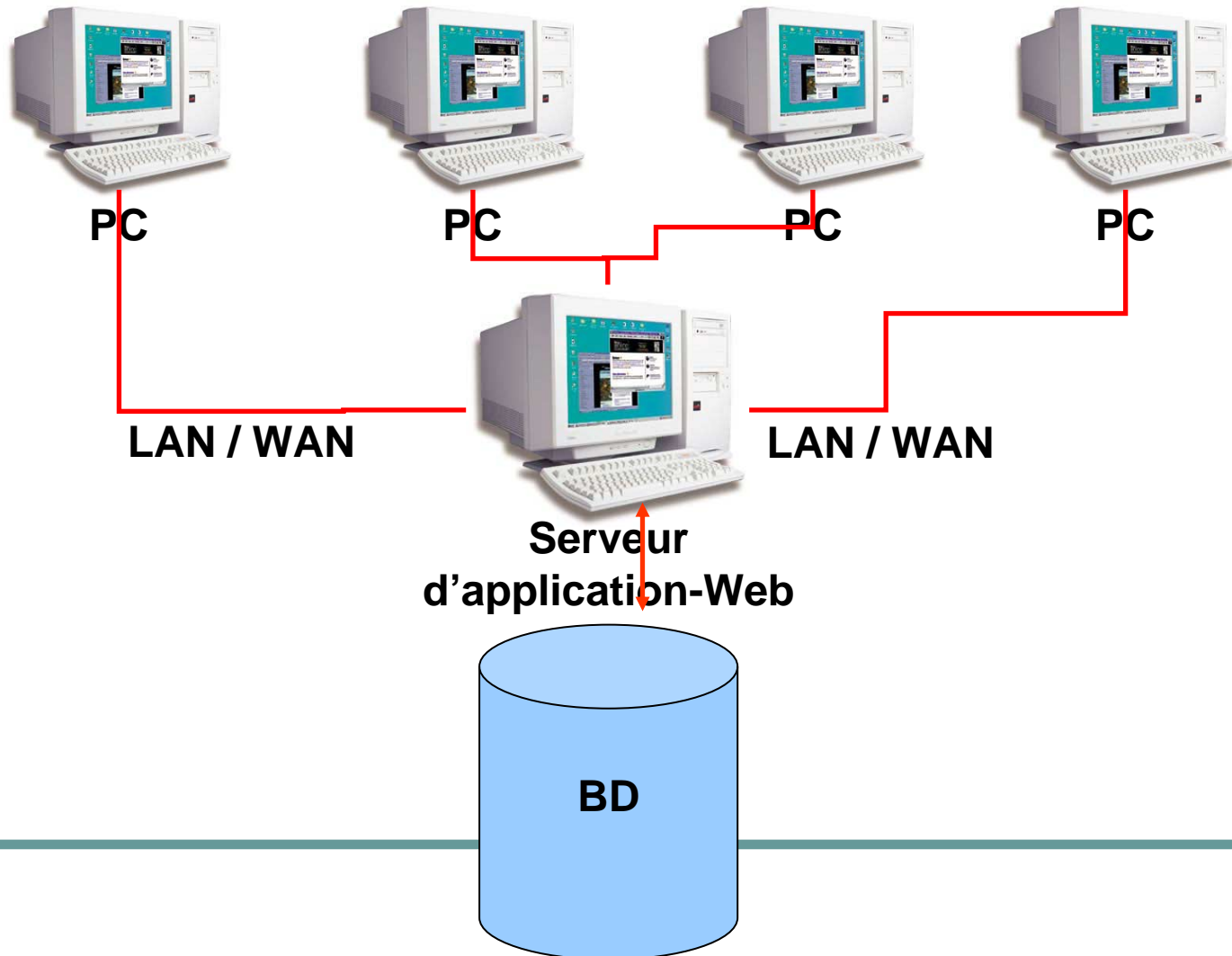
Base de Données : ORACLE

Système d'exploitation : UNIX

Mode : Graphique

# Architecture, accès, sécurité

## Environnement Matériel et Logiciel



## Sécurité appliquée au niveau:

- de l'accès au système
- des droits d'accès
- des traitements
- du contrôle de l'exploitation des données (état mouchard)
- de la sécurité des données (sauvegarde)

## Condition d'accès

### Authentification

**1<sup>ère</sup> condition:** un utilisateur doit avoir un matricule

**2<sup>ème</sup> condition:** Un utilisateur doit avoir un login et un mot de passe

# Administration du système

3 types d'utilisateurs sont administrés dans le système

- Utilisateur central
- Utilisateur départemental
- Utilisateur opérationnel de base
- Un profil est affecté à chaque utilisateur lui définissant les programmes auxquels il a accès.

# Présentation du système SIGA'GRH

## Fonctionnalités de base

- La sécurité et le contrôle des accès
- L'aide de l'utilisateur
- Un paramétrage permettant de se conformer aux termes réglementaires du pays et du secteur
- Le traitement des données en temps réel
- La conservation de l'information historique
- Les Recherches multicritères
- La sauvegarde automatique
- L'intégration avec les logiciels bureautiques : Word, Excel,...
- La génération de fichiers de données à communiquer aux tiers

# Architecture fonctionnelle de SIGA'GRH



# Modules Intégrés

Recrutement

Gestion  
Administrative et de  
Carrière

Assiduité et  
Congés

Rémunération

Formation

Gestion des  
Affaires Sociales

Gestion Stratégique

# Présentation du système SIGA'GRH

## La gestion du Recrutement

- La Planification annuelle du budget de recrutement
- La gestion des sessions de recrutement
- La gestion des demandes d'embauche
- La gestion des contrats de travail (sous ses différentes formes: CDD, SIVP, Contrat d'occasionnel,...

# Présentation du système SIGA'GRH

## La gestion du Dossier Administratif

### 1<sup>er</sup> Volet:

Données rattachées à l'identité de l'agent: nom, prénom, date de naissance, état civil, adresse, conjoint et enfants, diplômes,...

### 2<sup>ème</sup> Volet:

Les données de l'évolution de carrière de l'agent: date de recrutement, titularisation, avancements et promotions, nomination aux fonctions, mutations, discipline,...

# Présentation du système SIGA'GRH

## La gestion des carrières

- La titularisation
- La gestion des positions administratives du personnel
- L'évaluation et les notations
- La gestion des avancements et promotions
- Les mutations
- La nomination aux fonctions
- La discipline
- Les départs à la retraite

# Présentation du système SIGA'GRH

## La gestion du temps de travail

- La gestion des différents régimes horaires
- La prise en charge des pointages
- La gestion des absences et des mouvements de sortie pendant les heures de travail
- La gestion des différents types de congés: congés de repos, de maladie, exceptionnels,...
- Le suivi de l'apurement des droits aux congés

# Présentation du système SIGA'GRH

## La gestion de la formation

- L'établissement et le suivi du budget de formation
- Le recensement des besoins en formation
- L'établissement du plan de formation
  
- La gestion des offres de formation
  
- Le suivi de réalisation des actions de formation
- Le règlement des frais et des charges de formation
- Le suivi de la récupération au titre de la T.F.P.
  
- L'établissement du bilan pédagogique et l'évaluation de la formation

# Présentation du système SIGA'GRH

La gestion des affaires sociales et médicales

- La gestion des prêts et avances
- L'habillement
- La gestion du médecine de travail

# Présentation du système SIGA'GRH

## La rémunération

- La gestion des indemnités statutaires et spécifiques
- La gestion des retenues
- La prise en charge des éléments variables de la paie
- Le calcul mensuel et périodiques (salaires et primes)
- L'établissement des états de la paie: bulletin de paie, journal des frais, états de virement,, les déclarations sociales et fiscales,...
- Le virement des salaires
- L'interfaçage avec la comptabilité générale et analytique

# Présentation du système SIGA'GRH

## La gestion de l'organisation structurelle

- La prise en charge de l'organigramme et des différents niveaux hiérarchiques
- La mise à jour de l'organigramme suite aux nominations et les mutations
- présentation de la structure sous forme graphique
- Dégager les postes vacants et les postes occupés
- Simulation de modification de l'organisation (regroupement ,création ou suppression d'unités)

# Présentation du système SIGA'GRH

## La Gestion prévisionnelle des emplois et compétences

- Prise en charge du référentiel des postes et l'affectation des agents aux postes
- Prise en charge du référentiel des compétences par emploi
- Évaluation des compétences
- Suivi des compétences par agent (bilan individuel des compétences)
- Suivi de l'adéquation agent/poste
- Plans de mobilité, besoins en formation, besoins en recrutement

# Présentation du système SIGA'GRH

## Statistiques et Tableau de bord

Génération d' états statistiques concernant

- Évolution de l'effectif (selon différents critères: nombre, sexe, position administrative,...)
- Les heures supplémentaires, l'absentéisme, les frais de personnel, la formation ,...etc.
- Tableau de bord des modules RH , Indicateurs et ratios pour prise à la décision



**Merci pour votre attention**