

LABORATOIRE PUBLIC D'ESSAIS ET D'ETUDES

DIRECTION DE LA LOGISTIQUE, DES ACHATS, DES APPROVISIONNEMENTS, ET DE
LA GESTION DU PATRIMOINE

**CAHIER DE PRESCRIPTIONS SPECIALES RELATIF
A L'APPEL D'OFFRES OUVERT
SUR OFFRES DE PRIX N°19/2023**

**OBJET : PROJET DE REFONTE DES SYSTEMES D'EVALUATION DES COMPETENCES ET
D'AVANCEMENT, D'EVALUATION DES PERFORMANCES ET DE REMUNERATION**

LOT UNIQUE

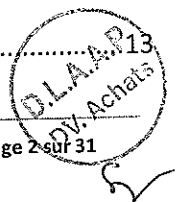
Etabli en application de l'alinéa I paragraphe I de l'article 16 du règlement des achats du LPEE RA/980/001 du 01 Novembre 2014 fixant les conditions et les formes dans les quelles sont passés les marchés pour le compte du Laboratoire Public d'Essais et d'Eudes ainsi que certaines règles relatives à leur gestion et à leur contrôle tel qu'il est publié sur le site www.lpee.ma

Date limite de dépôt des plis : 26/04/2023 à 9 h 00

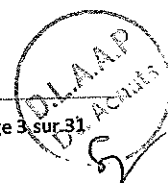


SOMMAIRE

Chapitre I : Cahier des Clauses administratives et financières.....	7
ARTICLE 1 : Objet du marché.....	7
ARTICLE 2 : Présentation du maître d'ouvrage.....	7
ARTICLE 3 : Consistance des prestations de services	7
ARTICLE 4 : Documents constitutifs du marché	7
ARTICLE 5 : Pièces contractuelles postérieures à la conclusion du marché.....	7
ARTICLE 6 : Référence aux textes généraux et spéciaux applicables au marché	8
ARTICLE 7 : Validité et date de notification de l'approbation du marché.....	8
ARTICLE 8 : Pièces mises à la disposition du prestataire de services	8
ARTICLE 9 : Election du domicile du prestataire de services.....	8
ARTICLE 10 : Nantissement.....	8
ARTICLE 11 : Sous-traitance.....	9
ARTICLE 12 : Durée du marché	9
ARTICLE 13 : Délai d'exécution des prestations de service	9
ARTICLE 14 : Nature des prix	10
ARTICLE 15 : Caractère des prix.....	10
ARTICLE 16 : Cautionnement provisoire et cautionnement définitif	10
ARTICLE 17 : Retenue de garantie	11
ARTICLE 18 : Assurances - Responsabilité.....	11
ARTICLE 19 : Propriété industrielle, commerciale ou intellectuelle	11
ARTICLE 20 : Obligations de discrétion	11
ARTICLE 21 : Modalités de règlement	12
ARTICLE 22 : Délai de garantie.....	12
ARTICLE 23 : Réceptions provisoire et définitive	12
ARTICLE 24 : Pénalités pour retard.....	13
ARTICLE 25 : Droits de timbre et d'enregistrement	13



ARTICLE 26 :	Lutte contre la fraude et la corruption	13
ARTICLE 27 :	Résiliation du marché	13
ARTICLE 28 :	Règlement des différends et litiges	14
Chapitre II :	Cahier des prescriptions techniques.....	15
ARTICLE 29 :	Contexte de la mission.....	15
ARTICLE 30 :	Présentation du LPEE.....	15
ARTICLE 31 :	Présentation des systèmes d'évaluation des compétences et des performances, d'avancement et de rémunération.	16
ARTICLE 32 :	Consistance de la mission	20
ARTICLE 33 :	Les prestations attendues de la mission.....	21
	Mission 1 : Diagnostic des systèmes d'évaluation des compétences ET d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération actuels :	21
	Mission 2 : Scénarii d'évolution des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération proposés y compris leurs impacts financiers : ..	22
	Mission 3 : Refonte des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération :	22
	Mission 4 : Feuille de route et conduite du changement :	23
ARTICLE 34 :	Livrables	23
ARTICLE 35 :	Consistance des prestations de services	25
ARTICLE 36 :	Organisation de la mission.....	26
ARTICLE 37 :	Intervenants de la mission.....	26
ARTICLE 38 :	Communication autour du projet :.....	26
ARTICLE 39 :	Gestion de la facturation	27
ARTICLE 40 :	Définition des prix.....	27
	Bordereau de prix global	29
	Décomposition du montant global.....	30
	OBJET : PROJET DE REFONTE DES SYSTEMES D'EVALUATION DES COMPETENCES ET D'AVANCEMENT, D'EVALUATION DES PERFORMANCES ET DE REMUNERATION.....	30
	dernière page	31



OBJET : PROJET DE REFONTE DES SYSTEMES D'EVALUATION DES COMPETENCES ET D'AVANCEMENT, D'EVALUATION DES PERFORMANCES ET DE REMUNERATION

LOT UNIQUE

ENTRE

Le Laboratoire Public d'Essais et D'Etudes (L.P.E.E), société anonyme au capital de 247 702 400,00 Dhs (Deux Cent Quarante Sept Millions Sept Cent Deux Mille Quatre Cent Dirhams), inscrit au registre de commerce de Casablanca sous le N° 32131, affilié à la Caisse Nationale de sécurité sous le n° 1066308, ICE N° 001527537000028, représenté par **Monsieur Mustapha Fares**, Directeur Général dudit laboratoire en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés, faisant élection de domicile à Casablanca, 25 Rue d'Azilal.

Désigné ci-après par le terme « **Maître d'ouvrage** » ou « **LPEE** »,

D'UNE PART

ET

Cas d'une personne physique

..... (*Raison sociale et forme juridique*),

Représenté par M. qualité.....en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés.

Au capital social Patente n°

Registre de commerce de Sous le n°

Affilié à la CNSS sous n°

Faisant élection de domicile au.....

ICE n°

Compte bancaire RIB (*24 positions*)

Ouvert auprès de.....

Désigné ci-après par le terme « **Prestataire de services** » ou « **Titulaire** »,

D'AUTRE PART

Cas d'une personne morale

M..... qualité.....

Agissant en son nom et pour son propre compte.

Au capital social Patente n°



Registre de commerce de Sous le n°

Affilié à la CNSS sous n°

Faisant élection de domicile au

ICE n°

Compte bancaire RIB (24 positions)

Ouvert auprès de

Désigné ci-après par le terme « Prestataire de services » ou « Titulaire »,

D'AUTRE PART

Cas d'un groupement

Les membres du groupement soussignés constitués aux termes de la convention(les références de la convention)..... :

Membre 1 :

..... (Raison sociale et forme juridique),

Représenté par M. qualité en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés.

Au capital social Patente n°

Registre de commerce de Sous le n°

Affilié à la CNSS sous n°

Faisant élection de domicile au

ICE n°

Compte bancaire RIB (24 positions)

Ouvert auprès de

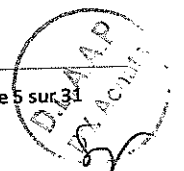
Membre 2 :

(Servir les renseignements le concernant)

.....
.....

Membre n :

(Servir les renseignements le concernant)



.....
.....

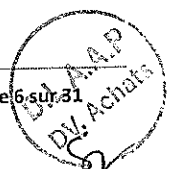
Nous nous obligeons (conjointement ou solidairement, selon la nature du groupement) ayant
M..... (Prénom, nom et qualité) en tant que
mandataire du groupement et coordonnateur de l'exécution des prestations, ayant un compte bancaire
commun sous n° (RIB sur 24 positions)

Ouvert auprès de

Désigné ci-après par le terme « **Prestataire de services** » ou « **Titulaire** »,

D'AUTRE PART

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIV



ARTICLE 1 : Objet du marché

Le présent marché a pour objet le projet de refonte des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération pour le compte du Laboratoire Public d'Essais et d'Etudes (LPEE) en un (1) lot unique.

ARTICLE 2 : Présentation du maître d'ouvrage

Autorité compétente : Le Directeur Général du LPEE.

Maître d'ouvrage : Le Laboratoire Public d'Essais et d'Etudes représenté par son Directeur Général.

La Direction de la Logistique, des Achats, des Approvisionnements, et de la Gestion de la Patrimoine du LPEE (DLAAP) est chargée, sur le plan administratif, du suivi de l'exécution du présent marché.

La Direction des Ressources Humaines du LPEE (DRH) est chargée, sur le plan technique, du suivi de l'exécution du présent marché.

ARTICLE 3 : Consistance des prestations de services

Les prestations à réaliser au titre du présent marché font l'objet d'un (1) lot unique consistant en ce qui suit : Projet de refonte des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération.

ARTICLE 4 : Documents constitutifs du marché

Les documents constitutifs du marché sont ceux énumérés ci-après :

- a) Le bordereau de prix global ;
- b) La décomposition du montant global ;
- c) L'acte d'engagement ;
- d) L'offre technique ;
- e) Le Cahier des Prescriptions Spéciales (CPS) ;
- f) La déclaration sur l'honneur ;
- g) Le cahier des clauses générales applicables aux marchés de services exécutés pour le compte du LPEE (CCGS).

En cas de discordance ou de contradiction entre les documents constitutifs du marché, ceux-ci prévalent dans l'ordre où ils sont énumérés ci-dessus.

ARTICLE 5 : Pièces contractuelles postérieures à la conclusion du marché

Les pièces contractuelles postérieures à la conclusion du marché comprennent :

- Les ordres de service ;
- Les avenants éventuels ;
- La décision prévue à l'article 33 du CCGS, relative à la résiliation du marché.

Les avenants et la décision susvisés sont soumis à l'approbation de l'autorité compétente.

ARTICLE 6 : Référence aux textes généraux et spéciaux applicables au marché

Les parties contractantes du marché sont soumises aux dispositions des textes suivants :

- La loi n°69-00 relative au contrôle financier de l'état sur les entreprises publiques et autres organismes, promulguée par le Dahir n°1-03-195 du 16 ramadan 1424 (11 novembre 2003) ;
- La loi n 112.13 du 29 rabii II 1436 (19 février 2015) relative au nantissement des marchés publics ;
- Dahir n°1-00-91 du 15 février 2000 portant promulgation de la loi n °17-97 sur la protection de la propriété intellectuelle ;
- Le Règlement relatif aux conditions et formes de passation des marchés du LPEE (RA/980/01) ;
- Le Cahier des Clauses Générales applicables aux marchés de services passés pour le compte du LPEE (CCG/980/01) ;
- Tous les textes réglementaires rendus applicables au Maroc à la date de signature du marché et qui sont en rapport avec l'objet du présent marché.

Le prestataire de services devra se procurer ces documents s'il ne les possède pas et ne pourra en aucun cas exciper de l'ignorance de ceux-ci et se dérober aux obligations qui y sont contenues.

ARTICLE 7 : Validité et date de notification de l'approbation du marché

Le présent marché ne sera valable et définitif qu'après son approbation par l'autorité compétente.

L'approbation du marché doit intervenir avant tout commencement d'exécution. Cette approbation sera notifiée dans un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date d'ouverture des plis.

ARTICLE 8 : Pièces mises à la disposition du prestataire de services

Aussitôt après la notification de l'approbation du marché, le maître d'ouvrage remet gratuitement au prestataire de services, contre décharge, les documents constitutifs du marché en l'occurrence les pièces expressément désignées à l'article 4 ci-dessus à l'exception du cahier des clauses générales applicables aux marchés de services, qui peut être téléchargé sur le site du LPEE : www.lpee.ma.

Le maître d'ouvrage ne peut délivrer ces documents qu'après constitution du cautionnement définitif, le cas échéant.

ARTICLE 9 : Election du domicile du prestataire de services

Toutes les correspondances relatives au présent marché sont valablement adressées au domicile du prestataire de services, sis.....

En cas de changement de domicile, le prestataire de services est tenu d'en aviser le maître d'ouvrage, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de quinze (15) jours suivant la date d'intervention de ce changement.

ARTICLE 10 : Nantissement

Dans l'éventualité d'une affectation en nantissement du présent marché, il est stipulé que :



- 1) la liquidation des sommes dues par, le maître d'ouvrage, en exécution du présent marché et leur paiement seront opérées par les soins de Monsieur le Directeur Général du LPEE ; seul qualifié pour recevoir les significations des créanciers du titulaire du marché.
- 2) Au cours de l'exécution du marché, les documents cités à l'article 8 de la loi n°112-13 peuvent être requis du maître d'ouvrage, par le titulaire du marché ou le bénéficiaire du nantissement ou de la subrogation, et sont établis sous sa responsabilité ;
- 3) Lesdits documents sont transmis directement à la partie bénéficiaire du nantissement avec communication d'une copie au titulaire du marché, dans les conditions prévues par l'article 8 de la loi n° 112-13 ;

Le maître d'ouvrage délivre sans frais, au prestataire de services, sur sa demande et contre récépissé, un exemplaire spécial du marché portant la mention « exemplaire unique » et destiné à former titre conformément aux dispositions législatives relatives au nantissement des marchés de l'état et des établissements publics tel que modifié et complété, et ce en application du paragraphe 3 de l'article 11 du CCGS.

ARTICLE 11 : Sous-traitance

Toutes les prestations énumérées dans le présent marché ne peuvent faire l'objet de sous-traitance.

ARTICLE 12 : Durée du marché

La durée du présent marché est de **douze (12) mois**. Ce délai court à compter de la date prévue par l'ordre de service prescrivant le commencement de la prestation de service.

Toutes les prolongations de la durée du marché doivent être concrétisées par voie d'avenants, selon les dispositions de l'article 10 du CCGS.

ARTICLE 13 : Délai d'exécution des prestations de service

Le prestataire de services devra réaliser les prestations objets du présent marché dans un délai de **huit (8) mois**. Le délai de la réalisation court à partir de la date prévue par l'ordre de service prescrivant le commencement de la réalisation de la prestation de service.

Prestation de service	Délai d'exécution
Mission 1 : Diagnostic des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération actuels	Le délai d'exécution des prestations de service est huit (8) mois à compter de la date prévue par l'ordre de service. Le délai d'examen par le maître d'ouvrage des livrables remis par le prestataire de services n'est pas inclus dans le délai d'exécution du marché.
Mission 2 : Scenarii d'évolution des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération proposes y compris leurs impacts financiers	
Mission 3 : Refonte des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération	
Mission 4 : Feuille de route et conduite du changement	



ARTICLE 14 : Nature des prix

Le présent marché est à prix global.

Le prix est établi et calculé sur la base de la décomposition du montant global annexé au présent marché.

Le prix global couvre et rémunère l'ensemble des prestations qui font l'objet du marché et telles qu'elles doivent être exécutées conformément à ce dernier et ce quelles que soient les quantités réellement exécutées.

Les prix du marché sont réputés comprendre toutes les dépenses résultant de l'exécution des prestations y compris tous les droits, impôts, taxes, frais généraux, faux frais et assurer au prestataire de services une marge pour bénéfice et risques et d'une façon générale toutes les dépenses qui sont la conséquence nécessaire et directe du travail.

ARTICLE 15 : Caractère des prix

Le présent marché est passé à prix fermes et non révisables.

Toutefois, si le taux de la taxe sur la valeur ajoutée est modifié postérieurement à la date limite de remise des offres, le maître d'ouvrage répercute cette modification sur le prix de règlement.

ARTICLE 16 : Cautionnement provisoire et cautionnement définitif

Le cautionnement provisoire, ne comportant aucune date limite, est fixé à : **(20 000,00) vingt mille dirhams.**

Le cautionnement provisoire reste acquis à LPEE, notamment dans les cas suivants :

- Si le soumissionnaire retire son offre ou se désiste pendant le délai de validité des offres, fixé à quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date de séance d'ouverture des plis ;
- Si un membre d'un groupement se désiste pendant la période de validité de son offre ;
- Si la déclaration sur l'honneur du soumissionnaire s'avère inexacte, par la production de faux renseignements ou pièces falsifiées ou autres ;
- Si le soumissionnaire ayant présenté l'offre la plus avantageuse ne produit pas, dans le délai prescrit, les pièces du dossier administratif ou ne répond pas à la demande de justification des prix excessifs ou anormalement bas ;
- Si le soumissionnaire n'accepte pas la correction du montant de son offre, en cas d'erreurs matérielles évidentes, conformément à l'article 39 du règlement des achats ;
- Si le soumissionnaire modifie son offre financière ;
- Si le titulaire refuse de signer le marché ;
- Si le titulaire ne réalise pas le cautionnement définitif dans les trente (30) jours suivant la notification de l'approbation du marché.

Le cautionnement provisoire ou la caution qui le remplace sera libéré conformément aux dispositions des articles 38, 46 et 80 du règlement des achats du LPEE.

Le montant du cautionnement définitif, **ne comportant aucune date limite**, est fixé à **trois pour cent (3%)** du montant initial du marché. Il doit être constitué dans les trente (30) jours qui suivent la notification de l'approbation du marché. Il reste affecté à la garantie des engagements contractuels de l'attributaire jusqu'à la réception définitive des prestations.

Le cautionnement définitif sera restitué ou la caution qui le remplace est libérée à la suite d'une mainlevée délivrée par le maître d'ouvrage dans un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de la réception définitive des prestations et sous réserves des dispositions prévues par l'article 16 du CCGS.

ARTICLE 17 : Retenue de garantie

Aucune retenue de garantie ne sera prélevée sur les acomptes payés au prestataire de services.

ARTICLE 18 : Assurances - Responsabilité

Le prestataire de services doit adresser au maître d'ouvrage, avant tout commencement de réalisation des prestations de service, les copies des polices d'assurance qu'il doit souscrire et qui doivent couvrir tous les risques inhérents à la réalisation du marché, et ce, conformément aux dispositions de l'article 20 du CCGS. Il devra contracter dès le début d'exécution du marché, et pendant toute la durée de celui-ci, une assurance couvrant les risques suivants :

- La responsabilité découlant de l'utilisation des véhicules automobiles pour les besoins de l'exécution du marché conformément à la législation et à la réglementation en vigueur ;
- La responsabilité d'accident du travail survenant à ses agents conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Aucun règlement ne sera effectué tant que le prestataire de services n'aura pas adressé au maître d'ouvrage copies certifiées conformes des attestations d'assurance contractées.

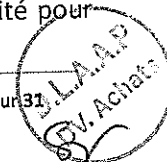
ARTICLE 19 : Propriété industrielle, commerciale ou intellectuelle

Le prestataire de services garantit formellement le maître d'ouvrage contre toutes les revendications des tiers concernant les brevets d'invention relatifs aux procédés et moyens utilisés, marques de fabrique, de commerce et de service.

Il appartient au prestataire de services le cas échéant, d'obtenir les cessions, licence d'exploitation ou autorisation nécessaires et de supporter la charge des frais et redevances y afférentes.

ARTICLE 20 : Obligations de discrétion

Le prestataire de services qui, soit avant la notification du marché, soit au cours de son exécution, a reçu communication, à titre confidentiel, de renseignements, documents ou objets quelconques, est tenu de maintenir confidentielle cette communication. Ces renseignements, documents ou objets quelconques ne peuvent, sans autorisation, être communiqués à d'autres personnes que celles qui ont qualité pour en connaître.



Le maître d'ouvrage s'engage à maintenir confidentielles les informations, signalées comme telles, qu'il aurait pu recevoir du prestataire de services.

ARTICLE 21 : Modalités de règlement

Le règlement des prestations de services réalisées sera effectué sur la base du montant global forfaitaire en application des prix du bordereau de la décomposition du montant global aux prestations réellement et régulièrement exécutées dont tous les livrables sont validés conformément à l'article 34 du présent marché. Déduction faite de l'application des pénalités de retard, le cas échéant.

La décomposition des missions du prestataire de services en phases permet le calcul des sommes dues à des stades intermédiaires. Le règlement de ces sommes dues au prestataire de services sera réalisé selon les dispositions de l'article 39 relatif à la gestion de la facturation et suivant le tableau ci-dessous :

Désignation de la prestation	Pourcentage du montant forfaitaire
Mission 1 : Diagnostic des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération actuels	15%
Mission 2 : Scenarii d'évolution des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération proposes y compris leurs impacts financiers	25%
Mission 3 : Refonte des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération	40%
Mission 4 : Feuille de route et conduite du changement	20%

Seules sont réglées les prestations prescrites par le présent cahier des prescriptions spéciales ou par ordre de service notifié par le maître d'ouvrage.

Sur ordre du maître d'ouvrage, les sommes dues au prestataire de services seront versées au Compte bancaire RIB (24 positions)..... ouvert auprès de (la banque) à trente (30) jours de la date de réception de la facture.

ARTICLE 22 : Délai de garantie

Aucun délai de garantie n'est exigé au titre du présent marché.

ARTICLE 23 : Réceptions provisoire et définitive

A l'achèvement des prestations de services et en application de l'article 49 du CCGS, le maître d'ouvrage s'assure en présence du prestataire de services de la conformité des prestations de services aux spécifications techniques du marché et prononcera la réception provisoire et définitive.

Cette réception sera sanctionnée par l'établissement d'un procès-verbal de réception provisoire et définitive.

S'il constate que les prestations de services présentent des insuffisances ou des défauts ou ne sont pas conformes aux spécifications du marché, le prestataire de services procédera aux réparations et



rectifications nécessaires conformément aux règles de l'art. A défaut, la réception ne sera pas prononcée, et le délai d'exécution ne sera pas prorogé pour autant.

ARTICLE 24 : Pénalités pour retard

A défaut, d'avoir réalisé la prestation de services dans le délai prescrit à l'article 13 du présent marché, et d'avoir respecté le planning d'exécution proposé par le prestataire de services, il sera appliqué au prestataire de services une pénalité par jour calendaire de retard d'un pour mille (1‰) du montant de la tranche considérée modifiée ou complétée éventuellement par les avenants.

Cette pénalité sera appliquée de plein droit et sans mise en demeure sur toutes les sommes dues au prestataire de services.

L'application de ces pénalités ne libère en rien le prestataire de services de l'ensemble des autres obligations et responsabilités qu'il aura souscrites au titre du présent marché.

Toutefois, le montant cumulé de ces pénalités est plafonné à dix pour cent (10%) du montant initial du marché modifié ou complété éventuellement par des avenants, tel que stipulé dans l'article 42 du CCGS.

Lorsque le plafond des pénalités est atteint, l'autorité compétente est en droit de résilier le marché après mise en demeure préalable et sans préjudice de l'application des mesures coercitives conformément aux dispositions de l'article 52 du CCGS applicable aux marchés de services.

ARTICLE 25 : Droits de timbre et d'enregistrement

Conformément à l'article 6 du CCGS applicable aux marchés de services, le prestataire de services doit acquitter les droits auxquels peuvent donner lieu l'enregistrement et timbre du marché, tels qu'ils résultent des lois et règlements en vigueur.

ARTICLE 26 : Lutte contre la fraude et la corruption

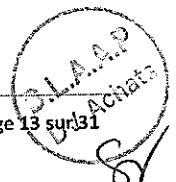
Le prestataire de services ne doit pas recourir par lui-même ou par personne interposée à des actes de corruption, à des manœuvres frauduleuses, et à des pratiques collusoires, à quelque titre que ce soit, dans les différentes procédures de passation, de gestion et d'exécution du marché.

Le prestataire de services ne doit pas faire, par lui-même ou par personne interposée, des promesses, des dons ou des présents en vue d'influer sur les différentes procédures de conclusion d'un marché et lors des étapes de son exécution.

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des intervenants dans la réalisation du présent marché.

ARTICLE 27 : Résiliation du marché

La résiliation du marché peut être prononcée conformément aux dispositions prévues aux articles 27 à 33 CCGS du LPEE applicable aux marchés de services.



La résiliation du marché ne fera pas obstacle à la mise en œuvre de l'action civile ou pénale qui pourrait être intentée au prestataire de services en raison de ses fautes ou infractions.

Si des actes frauduleux, des infractions réitérées aux conditions de travail ou des manquements graves aux engagements pris ont été relevés à la charge du prestataire de services, le maître d'ouvrage, sans préjudice des poursuites judiciaires et des sanctions dont le prestataire de services est passible, peut par décision motivée, après avis de la Commission des Achats, et approbation de l'autorité compétente, l'exclure temporairement ou définitivement de la participation aux marchés du LPEE.

ARTICLE 28 : Règlement des différends et litiges

Si au cours de la réalisation du marché, des différends et litiges surviennent avec le prestataire de services, les parties s'engagent à régler celles-ci dans le cadre des stipulations des articles 52, 53 et 54 du CCGS du LPEE applicable aux marchés de services.

Les litiges entre le maître d'ouvrage et le prestataire de services sont soumis aux tribunaux compétents de Casablanca.

ARTICLE 29 : Contexte de la mission

Considéré comme le principal levier de compétitivité, de performance et de développement, le Capital Humain a toujours été au centre de l'intérêt du top management du LPEE SA depuis sa création en 1973. En tant que prestataire de service, les activités du LPEE reposent essentiellement sur des Ressources Humaines constitués d'Ingénieurs et de Techniciens de Laboratoire dans le domaine du « BTP et des Industries Associées » et d'un staff support constitué de Cadres, de Techniciens de Gestion et d'Assistants de Direction.

Depuis 2008, le LPEE dispose d'un système de gestion par la compétences baptisé « MAHARAT ». La mise en pratique de ce dernier a montré au fil des années, la nécessité d'une mise à jour, afin de suivre les évolutions des orientations du top Management du LPEE, la structure de son capital Humain, ainsi que les nouvelles pratiques de la fonction RH à l'échelle nationale et internationale.

C'est dans cette orientation, et dans le but d'œuvrer à la modernisation des processus de gestion de son capital humain, le LPEE a lancé en juin 2022 le projet de refonte de ses systèmes d'évaluation des compétences et des performances, d'avancement et de rémunération.

Comme première phase de ce projet, le LPEE a réalisé un autodiagnostic, qui a permis de dégager certains dysfonctionnements qui méritent d'être examinés en fonction de l'orientation du Top Management LPEE et des attentes et des aspirations des collaborateurs du LPEE.

ARTICLE 30 : Présentation du LPEE

Le Laboratoire Public d'Essais et d'Études a été créé en 1947 pour jouer le rôle de plateforme expérimentale accompagnant la réalisation des grands ouvrages de génie civil. A partir de 1973, il a été érigé en entreprise publique sous forme de société anonyme placée sous la tutelle du Ministère de l'Équipement et de l'Eau.

Le LPEE gère et développe une mission de service public qui consiste à fournir aux maîtres d'ouvrages, aux opérateurs et aux collectivités publiques des prestations d'expérimentation technique. Il réalise en même temps des activités de recherche, de normalisation, de diffusion du savoir et de conservation de la mémoire technique nationale dans le domaine de l'ingénierie du BTP. D'importants investissements sont réalisés chaque année dans le développement des plateformes expérimentales pour répondre par anticipation aux besoins du secteur. Quant à la Masse salariale actuelle, elle représente 45 à 50% du chiffre d'affaires LPEE.

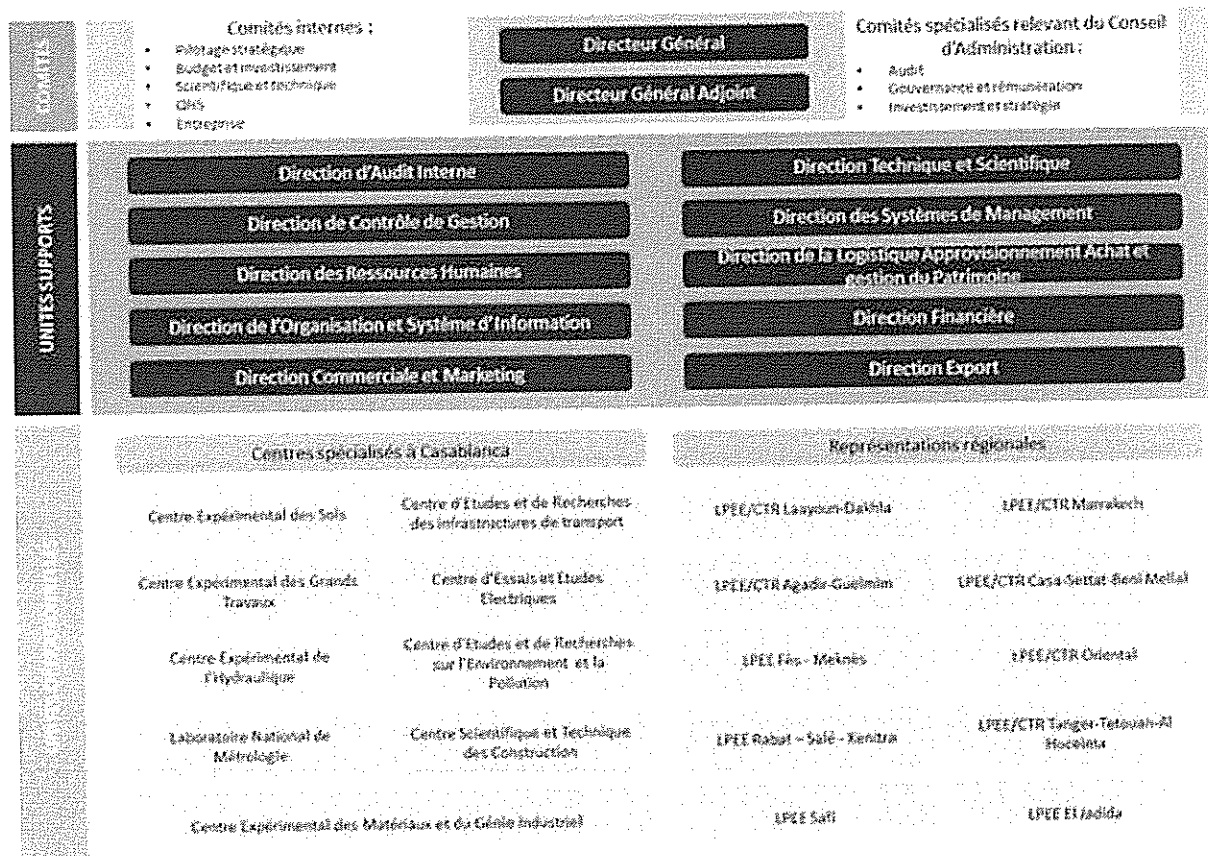
Le rôle du laboratoire est d'apporter à l'ensemble des participants à l'acte de construire les éléments dont ils ont besoin pour les études et la réalisation des projets.

Les activités du LPEE sont organisées selon 5 disciplines :

- Les sciences de la terre (géotechnique, mécanique des sols,...) ;
- L'hydraulique ;
- L'environnement ;
- Génie civil (matériaux, infrastructures et ouvrages) ;
- Les industries (électricité, métallurgie, métrologie,...).

Dans chacun de ces domaines, le LPEE réalise des prestations de reconnaissance, d'essais et de mesures, de modélisation, d'études et expertises techniques, de conseil, de formation et de la recherche appliquée.

Organisation du LPEE :



Le LPEE réalise un chiffre d'affaires annuel de plus de 600 millions de dirhams, au profit de plus de 2500 clients. Le LPEE compte 1070 salariés à fin décembre 2022.

L'effectif est réparti en « Ingénieurs et Cadres », « Agents de Maitrise » et « Assistants ».

ARTICLE 31 : Présentation des systèmes d'évaluation des compétences et des performances, d'avancement et de rémunération.

La Gestion des Ressources Humaines au LPEE repose sur un ensemble de systèmes inter-liés que sont :

- Système d'évaluation des compétences et d'avancement ;
- Système d'évaluation des performances ;
- Système de rémunération.

I. SYSTEME D'EVALUATION DES COMPETENCES ET D'AVANCEMENT « MAHARAT »

1- Objectifs du système MAHARAT :

- Doter les collaborateurs et leurs managers de repères objectifs d'appréciation leur permettant de dresser des plans de développement pertinents :

- Mettre en place des parcours professionnels permettant le développement de compétences spécifiques.
 - Mise en place de parcours de formation (stages et terrain) permettant de renforcer les performances individuelles en fonction des besoins de l'entreprise.
 - Passer d'une gestion individuelle des compétences à une gestion collective.
 - Anticiper les besoins de l'entreprise en recrutements et en développement de nouveaux profils.
 - Développer la mobilité interne et la gestion des carrières
- 2- Logique retenue pour la classification des emplois**

La classification des emplois au LPEE, a été opérée en définissant :

- La famille professionnelle : Correspond à un espace d'évolution assez large qui regroupe des emplois-types qui sont proches en termes de pré-requis ;
- L'emploi-type : Correspond à un ensemble d'emplois et de postes de travail qui constituent le premier espace d'évolution fonctionnelle ;

Ainsi, 4 Familles professionnelles ont été définies :

- o Matériaux et Structures
- o Sciences physiques
- o Sciences de la terre
- o Support

Les 4 Familles professionnelles sont réparties en 11 Sous-familles professionnelles et 22 Emploi-type (ET).

Exemple :

Code EP	Famille Professionnelle	Code SFP	Sous-Famille Professionnelle	Code ET	Emploi-Type
FP1	Matériaux et Structures	FP1S1	Structures	FP1S1E1	Ingénieur Structures
				FP1S1E2	Technicien Structures
		FP1S2	Sciences des Matériaux	FP1S2E1	Ingénieur Matériaux
				FP1S2E2	Technicien Matériaux

Deux populations représentent les effectifs les plus importants au sein du LPEE quantitativement et qualitativement :

- o La population des ingénieurs ;
- o La population des agents de maîtrise.

Les évolutions de carrière se font selon trois possibilités :

Filière en expertise

L'agent évolue en se spécialisant et en développant une expertise de plus en plus pointue dans un domaine de plus en plus précis

Filière pilotage de missions et de projets

L'agent évolue en développant sa capacité à gérer des projets de plus en plus grands et complexes et dans des domaines de plus en plus variés.

3- Organes opérationnels du système :



Le système d'évaluation des compétences et de gestion des carrières repose sur les organes suivants :

Le Comité compétences dont la mission est de faire vivre et évoluer le système de management des compétences qui est mis en place dans le cadre du projet MAHARAT.

La Commission d'Augmentation qui veille :

- Au bon déroulement de l'opération d'évaluation ;
- A l'Equilibres fixés en matière de rythme d'avancement et de reclassement ;
- A la juste évaluation des cas exceptionnels (avancement lent, avancement rapide successifs) ;
- Au traitement des réclamations liées aux décisions d'augmentation.

Le référent emploi dont le rôle est de conseiller le Comité Compétences et la DRH pour faire vivre et évoluer le système de management des compétences dans les différents métiers.

4- Supports d'évaluation :

Les supports relatifs au système d'évaluation et de gestion des carrières sont :

- Le référentiel emploi type ;
- Le canevas d'auto-positionnement ;
- La note de cadrage du Comité Compétences ;
- La note de cadrage du référent emploi ;
- Le Guide d'entretien CRVC ;
- La cartographie des métiers LPEE ;

II. SYTEME D'EVALUATION DES PERFORMANCES

Le LPEE dispose d'un système de suivi périodique des résultats et des performances (KPI).

III. SYSTEME DE REMUNERATON

La rémunération des salariés du L.P.E.E. est composée :

- D'un salaire de base correspondant à son indice au niveau de la grille du règlement Intérieur ;
- D'éventuelles indemnités et primes telles que définies dans le règlement intérieur, le contrat de travail, ou tout document émanant du L.P.E.E. à l'attention du salarié.

1- Salaire de Base

Le salaire de base est déterminé par une grille indiciaire.

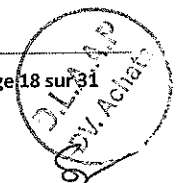
La grille des salaires comporte 15 échelles réparties selon les catégories des salariés comme suit :

- Les agents de laboratoire : de l'échelle 1 à l'échelle 5 ;
- Les techniciens et cadres de laboratoire : de l'échelle 6 à l'échelle 10 ;
- Les ingénieurs et cadres supérieurs de laboratoire : de l'échelle 11 à l'échelle 15.

2- Indemnités et primes

Les indemnités et primes sont fixées selon le grade du salarié, sa situation familiale et ses performances

Une copie du règlement intérieur LPEE sera mise à la disposition du prestataire avant d'entamer le projet.



Les principes retenus dans les trois systèmes précédemment décrits, les actions sociales mises en place par ailleurs, ainsi que les dispositions légales régissant la relation LPEE – Salariés sont regroupés dans « le Règlement Intérieur LPEE » validé par le Conseil d'Administration et dont la dernière version est datée de janvier 2018.

Contenu du règlement Intérieur LPEE :

Le règlement Intérieur LPEE a pour objet de définir :

- Les règles applicables au recrutement, à la rémunération, à l'avancement et à la promotion interne ;
- Les règles applicables à la cessation des relations de travail et au régime des absences ;
- L'organisation du travail au sein du LPEE. ;
- Les règles de discipline et mesures disciplinaires applicables au L.P.E.E., la nature et l'échelle des sanctions pouvant être appliquées aux salariés qui y contreviennent ;
- Les règles applicables aux instances de représentation des salariés ;
- Les principes généraux à respecter en matière de santé et de sécurité au travail ;
- Les règles applicables aux prestations sociales et aux prêts et avances ;
- Les règles applicables aux activités sociales.

OPERATION D'AUTODIAGNOSTIC

Comme annoncé au niveau de l'article 28, le LPEE a réalisé un autodiagnostic des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération. Le rapport d'autodiagnostic sera mis à la disposition du prestataire avant d'entamer ce projet.

Ledit rapport a permis de dégager les premiers idées et orientations en relation avec les systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement et de rémunération.

A- Refonte du Système d'évaluation des compétences et d'avancement

Il s'agit notamment d'améliorer l'efficacité et l'équité des mécanismes d'évaluation des compétences, de promotion et de gestion des carrières, et ce en cohérence avec les besoins du LPEE et les attentes des collaborateurs.

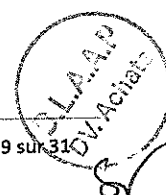
Parmi les objectifs de la refonte est :

- La Proposition de nouvelles méthodes d'évaluation du personnel telles que l'Assesment Center, la librairie des tests...etc, afin d'assurer plus d'objectivité et d'impartialité dans l'évaluation des compétences ;
- La révision des supports d'évaluation tels que les référentiels des emplois-types et des matrices des compétences par catégorie et par famille professionnelle ;
- La mise en place d'un plan de carrière qui répond à la fois aux attentes des collaborateurs et au besoin de l'entreprise.

B- Refonte du système d'évaluation des performances

Parmi les objectifs de la revue et de la mise en place d'un système d'évaluation de la performance collectif et individuel (entités et postes) :

- Assurer un lien direct entre la rémunération variable et le rendement des collaborateurs ;
- Garantir l'amélioration continue de l'efficacité et la performance des collaborateurs ;
- Assurer la motivation et la fidélisation des collaborateurs



C- Refonte du Système de rémunération fixe et variable

La mise en place d'une politique de rémunération équitable, transparente et optimisée, à travers l'actualisation et la modernisation de l'ensemble des éléments de rémunération fixes et variables ainsi que leurs règles d'attribution.

L'objectif de la refonte du système de rémunération est de se conformer aux principes de :

- L'Équité : la rémunération doit être perçue comme juste en interne ;
- La Compétitivité : la rémunération doit être fixée en adéquation avec le marché externe, pour rester attractif, fidéliser et motiver les collaborateurs ;
- La Maîtrise de la masse salariale et de l'équilibre financier du LPEE.

D- Révision du Règlement Intérieur

Les principes retenus dans les trois systèmes précédemment décrits, la révision des articles ressortis de l'autodiagnostic, ainsi que le réexamen des dispositions légales régissant la relation LPEE – Salariés constituent la base de la mise à jour du « Règlement Intérieur LPEE » qui sera menée.

ARTICLE 32 : Consistance de la mission

Les prestations de service à livrer au titre du présent marché font l'objet d'un lot unique consistant en ce qui suit :

La fourniture des prestations de refonte des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération.

MISSION 1 : Diagnostic des systèmes actuels d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération ;

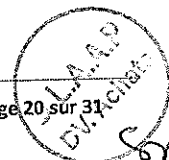
MISSION 2 : Scénarii d'évolution des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération y compris leurs impacts financiers ;

MISSION 3 : Refonte des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération ;

MISSION 4 : Feuille de route de mise en œuvre.

Les documents qui seront mis à la disposition du prestataire sont :

- La vision stratégique LPEE 2020-2030 – volet Ressources Humaines ;
- Le rapport de l'audit interne de la Direction des Ressources Humaines, année 2022 ;
- La cartographie des risques de la Direction des Ressources Humaines ;
- Le Règlement Intérieur LPEE ;
- Les Procédures relatives aux systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération ;
- Les Notes de service relatives aux systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération ;
- Référentiel emploi-types : supports et techniques ;
- La cartographie des métiers LPEE ;



- Les Fiches et les supports relatives aux systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération ;
- Résultat de l'enquête d'autodiagnostic ;
- Rapport d'autodiagnostic sur les systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances, de rémunération et sur Règlement Intérieur ;
- Remarques des partenaires sociaux sur les systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances, de rémunération et sur Règlement Intérieur ;
- Tout autre document jugé nécessaire et indispensable à la réalisation des missions attendues du prestataire.

ARTICLE 33 : Les prestations attendues de la mission

MISSION 1 : DIAGNOSTIC DES SYSTEMES D'EVALUATION DES COMPETENCES ET D'AVANCEMENT, D'EVALUATION DES PERFORMANCES ET DE REMUNERATION ACTUELS :

1- SYSTEME D'EVALUATION DES COMPETENCES ET D'AVANCEMENT :

Le prestataire est chargé notamment de :

- Réaliser une analyse et une exploitation des résultats de « l'enquête d'autodiagnostic » réalisée par le LPEE et en cas de nécessité, compléter l'analyse par des enquêtes terrain (entretiens, ateliers ...) ;
- Réaliser un examen de l'historique des évaluations des compétences et des avancements, depuis la mise en place du système actuel.
- Examiner et analyser la documentation existante, mise à disposition, relative au système d'avancement et d'évaluation des compétences (Supports d'évaluation et d'avancement, procédures, référentiels emploi-types, fiches de postes, règlement intérieur, remarques des partenaires sociaux, rapport de l'audit interne, la cartographie des risque DRH ...etc.)
- Réaliser une évaluation des limites du système actuel à travers un benchmarking avec les organismes similaires.

2- SYSTEME D'EVALUATION DES PERFORMANCES

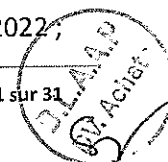
Le prestataire est chargé notamment de :

- Réaliser des entretiens et rencontres avec « la Direction Contrôle de Gestion » et les Directeurs des unités techniques et fonctionnelles ;
- Examiner et analyser la documentation existante et tout autre support relatif au système de d'évaluation des performances ;
- Réaliser un benchmarking avec les organismes similaires.

3- SYSTEME DE REMUNERATION :

Le prestataire est chargé notamment de :

- Réaliser une analyse et une exploitation des résultats de « l'enquête d'autodiagnostic » réalisée par le LPEE et en cas de nécessité faire compléter l'analyse par des enquêtes terrain (entretiens, ateliers ...) ;
- Examiner et analyser la documentation existante relative au système de rémunération fixe et variable (Notes de services, procédures, règlement intérieur, remarques des partenaires sociaux...etc.) ;
- Réaliser une étude et analyse critique des augmentations opérées sur la période 2002-2022,



- Réaliser une évaluation des limites du système de rémunération actuel à travers un benchmarking avec les organismes similaires ;
- Donner avis fiscal sur les éléments de paie et avantages octroyés aux salariés du LPEE.

MISSION 2 : SCENARI D'EVOLUTION DES SYSTEMES D'EVALUATION DES COMPETENCES ET D'AVANCEMENT, D'EVALUATION DES PERFORMANCES ET DE REMUNERATION PROPOSES Y COMPRIS LEURS IMPACTS FINANCIERS :

Le prestataire est chargé notamment de :

- Réaliser une matrice des forces et faiblesses des systèmes actuels d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération.
- En concertation avec la Direction des Ressources Humaines, proposer des scénarii d'évolution par rapport aux systèmes actuels avec une matrice des forces et faiblesses, minimum 2 variantes.
- (La proposition des scénarii d'évolution doit contenir l'approche, la méthodologie et les règles appliquées)
- Réaliser des simulations d'avancement des collaborateurs LPEE, en appliquant les variantes proposées avec une comparaison avec les systèmes actuels et avec impact sur la Masse salariale.
- Proposer la méthodologie et les règles relatives à la transition vers les variantes proposées.

MISSION 3 : REFONTE DES SYSTEMES D'EVALUATION DES COMPETENCES ET D'AVANCEMENT, D'EVALUATION DES PERFORMANCES ET DE REMUNERATION :

1- SYSTEME D'EVALUATION DES COMPETENCES ET D'AVANCEMENT :

Le prestataire est chargé notamment de :

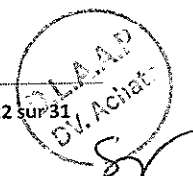
- Définir le processus et les règles de gestion relatives au système d'évaluation et d'avancement retenu ;
- Mettre en place des méthodes d'évaluation des compétences et d'avancement adaptées à toutes les catégories du personnel LPEE et à toutes les situations de travail ;
- Réviser / Mettre en place des supports d'évaluation des compétences et d'avancement adaptés à toutes les catégories du personnel LPEE, et à toutes les situations de travail (Référentiel des emplois et des compétences, Fiches de postes, Canevas et supports d'évaluation ...etc.);
- Définir les acteurs ainsi que leurs rôles dans le système d'évaluation des compétences et d'avancement ;
- Définir une matrice des risques relative au système retenu.

2- SYSTEME D'EVALUATION DES PERFORMANCES :

Le prestataire est chargé notamment de :

- Concevoir le processus, les rôles et les responsabilités, les canevas et les règles de gestion du système retenu ;
- Mettre en place des méthodes d'évaluation de performances adaptées,
- Réviser / Mettre en place des supports d'évaluation, la périodicité et la liste des indicateurs de chaque poste de travail et des entités (collectif et individuel) ;
- Développer un système d'animation ;
- Définir une matrice des risques relative au système retenu.

Ce système se veut être dynamique, paramétrable et évolutif.



3- SYSTEME DE REMUNERATION :

Le prestataire aura comme mission de :

- Proposer un système de rémunération basé sur la compétence pour la partie fixe et sur la performance pour la partie variable, avec les règles de gestion ;
- Proposer une nouvelle / mettre à jour la nomenclature des éléments du salaire et avantages qui répond aux attentes du personnel et qui respecte l'équilibre financier du LPEE ;
- Définir une matrice des risques relative au système retenu.

MISSION 4 : FEUILLE DE ROUTE ET CONDUITE DU CHANGEMENT :

Le prestataire aura comme mission de concevoir une feuille de route pour la mise en œuvre des nouveaux systèmes et d'accompagnement aux changements.

La feuille de route doit contenir notamment pour la mise en œuvre des nouveaux systèmes et d'accompagnement aux changements :

- Les équipes ainsi que les instances de suivi et de pilotage ;
- Les actions requises et les outils de gestion ;
- Le calendrier détaillé de réalisation et la liste des tâches intermédiaires et leurs points de contrôle d'avancement et de qualité.

ARTICLE 34 : Livrables

Les livrables attendus des différentes missions de ce projet doivent être sous format électronique (Word) et sous format papier accompagnés d'une synthèse sous format électronique PPT.

Les livrables définitifs attendus de cette mission doivent être comme suit :

MISSION 1 : Diagnostic des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération, actuels :

Livrable 1: Rapport sur le Diagnostic des systèmes actuels d'évaluation des compétences et d'avancement d'évaluation des performances et de rémunération qui porte sur l'analyse :

- De l'enquête d'autodiagnostic complétée par l'enquête terrain sur les systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération.
- Documentaire des supports liés aux systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération :
 - o Fiches et supports d'évaluation ;
 - o Référentiels Emploi-Types (techniques et support) ;
 - o Fiches de postes ;
 - o Procédures ;
 - o Règlement intérieur ;
 - o Notes de service ;
 - o Remarques des partenaires sociaux.
- Des limites du système actuel à travers un benchmarking avec les organismes similaires.

- De l'historique des avancements et des augmentations des collaborateurs LPEE accompagnée d'un avis fiscal sur les éléments de rémunération adoptée par le LPEE.

Livrable 2 : Notes d'information, PV et compte-rendu des réunions et des ateliers.

MISSION 2 : Scénarii d'évolution des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération, proposés y compris leurs impacts financiers :

Livrable 1 : Rapport sur les Scénarii d'évolution des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération, qui contient :

- Une matrice des forces et faiblesses des systèmes actuels d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération.
- Des scénarii d'évolution par rapport aux systèmes actuels avec une matrice des forces et faiblesse, minimum 2 variantes ;
- La méthodologie et les règles à adopter relatives à la transition vers variantes proposées.
- L'évaluation de l'impact financier.

Livrable 2 : Notes d'information, PV et compte-rendu des réunions et des ateliers.

MISSION 3 : Refonte des systèmes d'évaluation des compétences d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération :

Livrable 1 : Rapport sur le système retenu d'évaluation des compétences et d'avancement qui contient :

- Le processus et les règles de gestion relatives au système d'évaluation et d'avancement retenu ;
- Les méthodes d'évaluation des compétences et d'avancement adaptées à toutes les catégories du personnel LPEE et à toutes les situations de travail ;
- Les supports d'évaluation des compétences et d'avancement adaptées à toutes les catégories du personnel LPEE et à toutes les situations de travail : Référentiel des emplois et des compétences, Fiches de postes, Canevas et supports d'évaluation ...etc.) ;
- Les acteurs ainsi que leurs rôles dans le système d'évaluation des compétences et d'avancement ;
- Définir une matrice des risques relative au système retenu.

Livrable 2 : Rapport sur le système retenu d'évaluation des performances qui contient :

- Le processus, les rôles et les responsabilités, les canevas et les règles de gestion du système retenu ;
- Les méthodes d'évaluation de performances ;
- Les supports d'évaluation, la périodicité et la liste des indicateurs de chaque poste de travail (collectif et individuel) ;
- Le système d'animation et de suivi ;
- Définir une matrice des risques relative au système retenu.

Livrable 3 : Rapport sur le système de rémunération retenu, qui contient :

- Le système de rémunération basé sur la compétence pour la partie fixe et sur la performance pour la partie variable, avec les règles de gestion ;
- La nouvelle nomenclature des éléments du salaire et avantages.



- La matrice des risques relative au système retenu.

Livrable 4 : Articles concernant les systèmes d'évaluation des compétences d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération à insérer au niveau du projet de règlement Intérieur.

Livrable 5 : Notes d'information, PV et compte-rendu des réunions et des ateliers.

MISSION 4 : Feuille de route de mise en œuvre.

Livrable 1 : Feuille de route de la mise en œuvre des nouveaux systèmes et d'accompagnement au changement (étapes à suivre, planning de réalisation, principaux acteurs...)

Livrable 2 : Notes d'information, PV et compte-rendu des réunions et des ateliers.

Présentation et validation des livrables

- Le prestataire est tenu de travailler en étroite collaboration avec la Direction des Ressources humaines et la Direction Contrôle de Gestion, les Directeur des Unités, le Comité de Pilotage Projet et les Comités d'exécution.
- Le prestataire est tenu de présenter le contenu des livrables relative à la MISSION N°3 auprès du Comité de Gouvernance et de rémunération (CGR) pour validation.
- Le prestataire de services est tenu de valider les livrables auprès du comité de pilotage projet. Tout livrable non-validé par ce comité est considéré comme non réceptionné par le maître d'ouvrage.

ARTICLE 35 : Consistance des prestations de services

Les prestations de service à livrer au titre du présent marché font l'objet d'un lot unique consistant en ce qui suit : **Refonte des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération.**

Le prestataire du marché assure la maîtrise d'œuvre et la gestion de l'ensemble du projet, à savoir : l'initialisation du projet, le pilotage, la planification, la supervision, le suivi et la participation à la conduite du changement tout au long de la vie du projet.

Le prestataire du marché devra assurer en collaboration avec le LPEE les actions suivantes :

- Définir les équipes du projet ainsi que les instances de suivi et de pilotage ;
- Valider les standards et les outils de gestion du projet ;
- Définir et participer à toutes les actions requises avant de lancer le projet ;
- Établir et faire approuver par le LPEE, lors du lancement de la mission, le calendrier détaillé de réalisation des différentes prestations et la liste des tâches intermédiaires et leurs points de contrôle d'avancement et de qualité ;
- Assurer la maîtrise d'œuvre du projet pendant toute la durée de l'exécution du marché ;
- Tenir le journal du projet ;
- Rédiger et mettre en œuvre le Plan d'Assurance Qualité (PAQ). Ce PAQ portera sur l'ensemble des prestations. Les éléments mis en place devront permettre de contrôler la qualité des prestations et leur avancement. Le PAQ doit privilégier les mesures à caractère préventif et la mise en évidence des risques de non-respect des objectifs (coût, délai, performances, faisabilité technique) ;
- Gérer le fonds documentaire du projet qui devra être explicite dans le plan d'assurance qualité.

ARTICLE 36 : Organisation de la mission

Préalablement au démarrage des missions, le prestataire procédera à l'élaboration d'un document précisant la méthode et les instruments d'investigations qu'il se propose de suivre pour réaliser la prestation. Il aura pour contenu :

1. La méthodologie détaillée, qui précise :
 - Les fondements conceptuels des méthodes proposées ;
 - La description de la réalisation de chaque phase ;
 - Les outils d'investigations et la démonstration de leur pertinence par rapport à l'objectif et au contexte de l'étude ;
 - Les compétences mobilisées pour l'étude.
2. Le planning de la réalisation de la prestation qui fait ressortir :
 - Le planning général de mise en œuvre validé par le LPEE ;
 - Le planning détaillé de chaque phase indiquant les rôles et les charges de chaque membre de l'équipe et comprenant la fourniture des principaux livrables et leur validation ;
3. Le plan d'assurance qualité.

Le prestataire établira un plan d'assurance qualité qui sera validé par le LPEE. Ce plan comportera :

- La définition des structures et des moyens au service de la qualité d'exécution du projet ;
- La sélection d'indicateurs qualité (ex. indicateurs d'avance/retard par rapport au planning...);
- Le processus de validation des livrables.

ARTICLE 37 : Intervenants de la mission

Pour l'exécution des différentes prestations et missions entrant dans le cadre de cette étude, le prestataire présentera une équipe projet dont les CV seront préalablement validés au niveau de son offre technique.

Les indications contenues dans le chronogramme constituent l'engagement contractuel du prestataire d'affecter à la mission les personnes nommément désignées ou de solliciter l'accord préalable du LPEE pour les remplacer par d'autres, de qualification au moins équivalente, pour une durée au moins égale à celle indiquée au chronogramme. Le LPEE se réserve le droit d'exclure tout membre de l'équipe du prestataire, dont il juge l'expérience insuffisante dans le domaine concerné par le projet.

Si, au courant de l'étude, il s'avère que les experts présentés initialement par le prestataire ne donnent pas satisfaction sur les plans de l'implication réelle dans le projet, des qualifications professionnelles, de la déontologie de la profession, etc. Une note circonstanciée sera adressée à ce prestataire pour qu'il procède rapidement à leur remplacement par des profils adéquats. Les délais de remplacement ne devront pas excéder 5 jours à compter de la date de la notification. Le non-respect de cette disposition est considéré comme défaillance majeur du consultant.

ARTICLE 38 : Communication autour du projet :

Le prestataire sera tenu d'organiser des séances de sensibilisation et cela avant chaque mission du projet afin de garantir une meilleure adhésion des collaborateurs et des partenaires sociaux, facteurs clés de la réussite du projet.

Le prestataire sera tenu également de suivre et participer à la conduite du changement tout au long du projet.

ARTICLE 39 : Gestion de la facturation

Les prestations de services réellement et régulièrement exécutées dont tous les livrables sont validés conformément à l'article 34 du présent marché, feront l'objet d'une facture en trois (3) exemplaires originaux à présenter au maître d'ouvrage, accompagnée des attachements validés contradictoirement par le prestataire de services et le maître d'ouvrage.

ARTICLE 40 : Définition des prix

Prix n°1.1 : Mission 1 : Diagnostic des systèmes d'évaluation des compétences ET d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération actuels

Ce prix rémunère la mission 1: Diagnostic des systèmes d'évaluation des compétences ET d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération actuels, y compris tous les frais nécessaires pour la prestation de services, selon les dispositions du cahier des prescriptions techniques du présent marché.

Prix rémunéré au forfait.....

Prix n°1.2 : Mission 2 : Scenarii d'évolution des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération proposes y compris leurs impacts financiers

Ce prix rémunère la mission 2 : Scenarii d'évolution des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération proposes y compris leurs impacts financiers y compris tous les frais nécessaires pour la prestation de services, selon les dispositions du cahier des prescriptions techniques du présent marché.

Prix rémunéré au forfait.....

Prix n°1.3 : Mission 3 : Refonte des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération

Ce prix rémunère la mission 3 : Refonte des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération, y compris tous les frais nécessaires pour la prestation de services, selon les dispositions du cahier des prescriptions techniques du présent marché.

Prix rémunéré au forfait.....

Prix n°1.4 : Mission 4 : Feuille de route et conduite du changement

Ce prix rémunère la mission 4 : Feuille de route et conduite du changement, y compris tous les frais nécessaires pour la prestation de services, selon les dispositions du cahier des prescriptions techniques du présent marché.

Prix rémunéré au forfait.....



BORDEREAU DE PRIX GLOBAL

OBJET : PROJET DE REFONTE DES SYSTEMES D'EVALUATION DES COMPETENCES ET D'AVANCEMENT, D'EVALUATION DES PERFORMANCES ET DE REMUNERATION

N° de prix	Désignations	Prix forfaitaire HT en Dhs
1	PROJET DE REFONTE DES SYSTEMES D'EVALUATION DES COMPETENCES ET D'AVANCEMENT, D'EVALUATION DES PERFORMANCES ET DE REMUNERATION	
MONTANT TOTAL HORS TAXE		
MONTANT DE LA TVA 20%		
MONTANT TOTAL TOUTES TAXES COMPRISES		

Fait à, le

(Signature et cachet du prestataire de service)

DECOMPOSITION DU MONTANT GLOBAL

OBJET : PROJET DE REFONTE DES SYSTEMES D'ÉVALUATION DES COMPETENCES ET D'AVANCEMENT, D'ÉVALUATION DES PERFORMANCES ET DE REMUNERATION

N° de prix	Désignations	Quantité forfaitaire	Prix forfaitaire HT en Dhs	Prix Total HT en Dhs
1.1	Mission 1 : Diagnostic des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération actuels	15%		
1.2	Mission 2 : Scenarii d'évolution des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération proposes y compris leurs impacts financiers	25%		
1.3	Mission 3 : Refonte des systèmes d'évaluation des compétences et d'avancement, d'évaluation des performances et de rémunération	40%		
1.4	Mission 4 : Feuille de route et conduite du changement	20%		

MONTANT TOTAL HORS TAXE

MONTANT DE LA TVA 20%

MONTANT TOTAL TOUTES TAXES COMPRISES

Fait à, le

(Signature et cachet du prestataire de service)

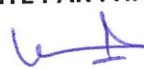


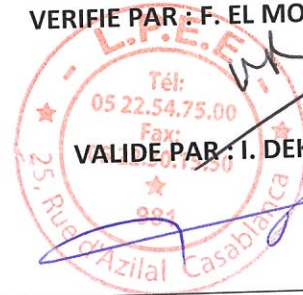
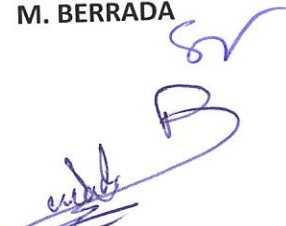


APPEL D'OFFRES OUVERT SUR OFFRES DE PRIX N°19/2023

OBJET : PROJET DE REFONTE DES SYSTEMES D'EVALUATION DES COMPETENCES ET D'AVANCEMENT,
D'EVALUATION DES PERFORMANCES ET DE REMUNERATION

POUR UN MONTANT DE (en chiffres et en lettres) :

A CASABLANCA, LE :

Le Prestataire de services	Le Maître d'ouvrage
Nom et qualité du signataire Lu et approuvé (<i>mention manuscrite</i>) Cachet et signature	<p>DLAAP</p> <p>PRESENTE PAR : H. SARJANE</p>  <p>VERIFIE PAR : F. EL MOUBARIK</p>  <p>VALIDE PAR : I. DEKKAK</p>  
	<p>DRH</p> <p>M. BERRADA</p> 
	<p>LA DIRECTION GENERALE DU LPEE</p> 