

# Club des utilisateurs Harpège

Jeudi 9 juillet 2009

- compte-rendu -



# Table des matières

## OUVERTURE DE LA JOURNEE

## ACTUALITE AUTOUR D'HARPEGE

<b>1. Les activités logicielles</b> .....	<b>5</b>
La paye à façon .....	5
L'interface Harpège – PAY .....	7
Outil de déversement dans SIFAC .....	10
Le référentiel Personnes Ressources .....	14
<b>2. Les activités d'accompagnement et de formation</b> .....	<b>15</b>
<b>3. L'actualité des métiers des ressources humaines</b> .....	<b>17</b>
De nouvelles règles de gestion des enseignants chercheurs .....	17
Déconcentration de certaines opérations de gestion des enseignants chercheurs .....	17
Ces nouvelles règles et Harpège .....	17
Nouvelles conditions de classement à l'entrée dans le corps des enseignants chercheurs ....	18
<b>4. Bilan et perspectives autour de l'enquête d'utilisation d'Harpège</b> .....	<b>18</b>

## ECHANGES

<b>5. Harpège dans le contexte du passage aux RCE</b> .....	<b>19</b>
<b>L'utilisation d'Harpège à l'Université de Montpellier 1</b> .....	<b>19</b>
<b>Harpège dans le contexte du passage aux RCE</b> .....	<b>22</b>
1. Le contexte .....	22
2. La connaissance des effectifs et des emplois .....	23
3. La connaissance des compétences disponibles .....	23
4. Le suivi des emplois et des effectifs .....	23
5. Les facteurs d'évolution des effectifs et des emplois .....	
6. L'évolution des compétences .....	
<b>6. La suite d'Harpège : Le projet SIRH</b> .....	<b>26</b>

<b>CONCLUSION</b> .....	<b>29</b>
-------------------------	-----------



## OUVERTURE DE LA JOURNEE

**Jacques BERNARD**, *Directeur de l'Amue*

Je vous remercie tout d'abord pour votre présence aujourd'hui car la période n'est pas optimale pour l'organisation de cette journée. Nous sommes en effet à la veille des congés d'été ; nous devons pourtant faire face à une importante charge de travail et de nombreux dossiers restent à finaliser.

Aujourd'hui, nous vous avons réunis afin de dresser un état des lieux des nombreux chantiers en cours concernant le logiciel Harpège. Nous souhaitons recueillir vos réactions sur ces travaux et notamment sur les orientations à moyen terme. Tout au long de la journée, vous pourrez intervenir à la fin de chaque intervention car il est important pour nous de recueillir vos réactions afin d'améliorer le produit.

Comme vous le savez, le logiciel Harpège est en fin de vie et nous avons d'ores et déjà engagé son renouvellement. Le renouvellement d'Harpège a des conséquences sur le produit. Nous allons d'abord ne plus proposer Harpège lors des campagnes d'implantations. Par ailleurs, au-delà de cette interruption de la diffusion se pose la question des évolutions à apporter à un logiciel en fin de vie, dont l'arrêt est prévu pour 2014. Nous devons nous concentrer sur les adaptations absolument nécessaires et laisser de côté les évolutions non imposées par la réglementation ou pouvant être palliées par des outils annexes ou par des manipulations manuelles. Par ailleurs, le contexte dans lequel nous travaillons est assez tendu. Dans la vie d'un logiciel et dans la relation avec les prestataires, vous savez que des phases plus ou moins difficiles peuvent survenir. Aujourd'hui, nous sortons d'une phase assez complexe avec la société Logica car nous avons rencontré des difficultés pour obtenir une livraison dans les délais impartis et avec la qualité requise. Nous tentons de redresser la barre mais ce contretemps impactera le rythme des évolutions. Nous essayons de trouver des dates optimales pour la diffusion des mises à jour mais, pour le moment, nous ne parvenons pas à les fixer. Des points d'arbitrage et des priorités restent à établir. Actuellement, des incertitudes demeurent donc sur les plannings ainsi que sur les contours exacts du projet. Cependant c'est également l'une des raisons d'être de ce club que de pouvoir faire état des points de doute et assumer ses responsabilités.

Nous terminerons cette journée par la présentation de notre vision d'avenir, c'est-à-dire le projet SIRH qui prendra la succession d'Harpège. Nous avons d'ailleurs lancé un appel d'offres éditeurs pour la réalisation de ce logiciel, et le dépouillement a eu lieu hier en fin de journée. Je pourrai donc vous communiquer le résultat à la fin de la séance.

**Magali CLARETON PEROTIN**, *Directrice Département Edition Intégration, Amue*

Je débiterai mon intervention par un rappel sur le cadre de notre journée et en précisant certains points. Vous savez que l'Amue met progressivement en place des clubs utilisateurs pour chaque logiciel afin de réunir dans un même lieu nos équipes et la communauté utilisatrice. Aujourd'hui, nous évoquerons le logiciel Harpège et nous recueillerons votre avis sur ses évolutions. Nous avons également mis à votre disposition un espace Internet dédié, sur lequel vous trouverez l'ensemble des présentations ainsi que le compte rendu de la journée. Cet espace peut également servir de support de résultats pour les groupes de travail qui pourraient se créer. Pour finir, je rappellerai que chaque



membre actif de ce club a été désigné par son établissement et représente donc totalement sa communauté.

Les équipes ressources humaines de l'Amue, que vous pouvez également retrouver sur l'annuaire de notre site Internet, sont composées comme suit :

- Sophie ANDRIAM, Bénédicte GUY, Marion NANOT, Nicolas OZIL et Christine VIE travaillent à l'accompagnement des logiciels ;
- Isabelle COHEN, Dominique DELECROIX, Hélène CHAMPION, Bernard COMMIOT, Géraldine GONCALVEZ, Cécile JANVIER, Carima LAMRI, Sylvie LOPEZ, Gilles MARROT, Christine PAC, Hélène PERRIER, Laurence ROUSSEL et Maryvonne BUART pour SIRH, sont en charge des activités d'édition et d'intégration. Pour certains, vous les avez déjà rencontrés en groupes de conception.
- Véronique FRECHE-CHANTEUX et Lodie MANSOUR sont chargées de l'évolution des métiers.

Toutes ces personnes concourent à des activités de service ainsi qu'à la maintenance et à l'assistance autour du logiciel Harpège.

Le programme s'articulera entre l'information et le partage. La matinée sera plus informative : nous ferons le point sur les activités logicielles, sur les activités d'accompagnement et de formation et sur l'actualité des métiers des ressources humaines. Nous terminerons cette matinée par un bilan de l'enquête utilisation d'Harpège que nous avons réalisée à l'été 2008. Puis, cet après-midi, nous entendrons le témoignage de l'Université Montpellier 1 concernant l'utilisation d'Harpège. Ensuite, nous étudierons l'emploi d'Harpège dans le contexte du passage aux RCE, et nous terminerons par la présentation du projet SIRH. Vos interventions sont attendues tout au long de nos présentations.



## ACTUALITE AUTOUR D'HARPEGE

### 1. Les activités logicielles

**Isabelle COHEN**, *Responsable du pôle RH, Paye, Amue*

L'actualité logicielle d'Harpège s'inscrit dans un contexte réglementaire évolutif, marqué notamment par la mise en œuvre de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) et, plus particulièrement, le volet portant sur les compétences élargies. C'est dans ce contexte que s'inscrivent les deux grands chantiers suivants : l'interface Harpège – PAY TG (Trésorerie Générale) et l'outil de déversement des données de paye dans SIFAC. Dans le cadre de sa démarche d'intégration, l'Agence a engagé un projet d'élaboration d'un outil permettant de disposer de référentiels partagés communs à toutes ces applications et qui concerne, dans son premier périmètre, les personnes ressources.

#### La paye à façon

**Simon LARGER**, *Chargé de domaine finances, Chef de projet RCE, Amue*

En tant que coordinateur des activités de l'Amue sur les Responsabilités et Compétences Élargies (RCE), je vais vous apporter les éclairages métiers relatifs à la paye à façon et à ce qu'elle implique dans les universités.

a. La paye à façon : pourquoi ?

Je vous propose tout d'abord de prendre un peu de recul pour replacer la question dans son contexte. En 2006, un audit de modernisation a conduit à la conclusion suivante : la fonction de paye des agents publics aurait tout intérêt à être centralisée autour d'un seul organisme. En 2007, l'Opérateur National de Paye (ONP) a donc été créé par décret. L'idée est simple : les outils de paye changeant constamment en fonction de la réglementation, il est préférable de recourir à un seul système de paye. Autre intérêt d'un système commun de gestion de la paye : suivre les emplois. Enfin, lors de la rédaction du cahier des charges sur le passage aux RCE, les inspections générales IGAENR/IGF ont préconisé de procéder par les Trésoreries Générales (TG) via des conventions de paye à façon.

b. L'évolution des métiers de la paye

La fonction paye est une fonction transversale au domaine des ressources humaines et à celui des finances. C'est également une fonction stratégique car 80 % des dépenses des établissements sont constituées de dépenses de personnel. Ainsi, une dépense de personnel bien gérée signifie que la plupart des dépenses de l'établissement sont bien gérées. Enfin, c'est une fonction complexe car les réglementations en matière de paye sont très évolutives.

Comme vous le voyez sur le schéma, la partie de paye se situe entre la GRH et la GFC. Par ailleurs, les RCE impliquent certains impacts sur la fonction paye. Les responsabilités et compétences élargies conduisent d'abord à une gestion intégrée des personnels. Il faut donc rapprocher la gestion administrative et la gestion financière au niveau de la DRH. Mais, paradoxalement, cette réforme se traduit par un transfert de responsabilité de la paye

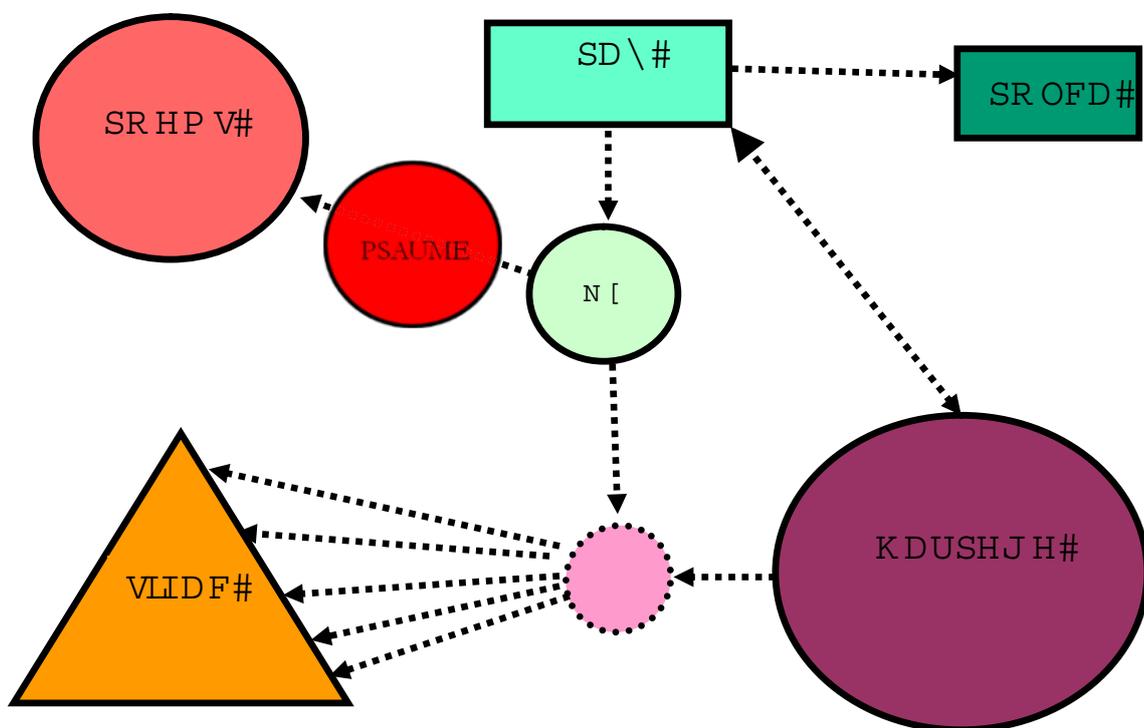


avec la paye à façon, qui implique que la fonction paye soit externalisée et confiée à la Trésorerie Générale. Cependant l'expertise dont dispose déjà l'établissement ne sera pas perdue puisque l'ordonnateur devra s'assurer en amont de la qualité des données RH et le comptable devra vérifier en aval la régularité des éléments de paye. Aujourd'hui, nous mettons en place une formation à la maîtrise des processus de paye, qui devrait se dérouler à la fin de l'année 2009. Nous préparons également une formation aux outils Amue pour les utilisateurs d'Astre qui devront se former à Harpège ou à SIRH.

c. Les Systèmes d'Information induits par la paye à façon

L'approche conceptuelle du Système d'Information (SI) cible est relativement simple. Pour obtenir une paye de qualité, vous devez la construire sur une gestion administrative de qualité. Toutes les données contenues dans le SIRH doivent être les plus fiables possible car elles constituent le point de départ du processus de paye automatisé. Par ailleurs, le calcul de la paye et la gestion des obligations déclaratives ne sont pas au cœur de la stratégie des établissements. Le fichier KX, produit par PAY, sert de base au pilotage des emplois et de la masse salariale. Il est également le point d'entrée du processus de déversement de la paye dans le SI financier et comptable de l'université.

Voici à présent un schéma représentant les interactions entre Harpège, PAY et SIFAC.



Le fichier rapproché des données d'Harpège permet de déverser ces données dans SIFAC. Pour être le plus exhaustif possible, on peut également ajouter les autres flux tirés du fichier KX, comme le passage vers Poems ou l'alimentation de l'application Polca. Par la suite, nous vous présenterons différents chantiers construits sur cette architecture.



## L'interface Harpège – PAY

### Isabelle COHEN

L'interface Harpège – PAY vise à s'affranchir de la saisie des mouvements de paye dans un outil intermédiaire dédié tel que Girafe et à disposer d'une génération automatique des mouvements de paye à partir des données issues de la gestion administrative. L'objectif est d'optimiser les processus de gestion, de fiabiliser les données et d'améliorer la qualité du SI. Initialement conçue pour la paye Etat, l'interface a été adaptée pour la paye à façon des rémunérations qui relevaient antérieurement du budget de l'état. Nous développons actuellement une extension afin de prendre en compte le nouveau format d'échange demandé par le passage aux RCE et d'élargir l'interface à l'ensemble des populations et rémunérations de l'établissement.

### Hélène PERRIER, *Expert fonctionnel, Pôle RH, Amue*

Je vais à présent vous présenter l'interface entre Harpège et le logiciel PAY. Le premier encadré représente la base de l'interface. Suite à la modification des actes de gestion concernant un agent fonctionnaire ou contractuel (absences, arrêts maladie, etc.), l'interface crée automatiquement les éléments tels que les attend le logiciel PAY. Ces mouvements de paye permettent de calculer la rémunération de l'agent au plus juste. Le fichier GEST alors généré est ensuite transmis à la TG pour réaliser les payes. Ces traitements sont automatiques mais il y a également une part de saisie manuelle. Ces opérations vous sont indiquées par les flèches grises. Par exemple, pour un agent sans carrière ni contrat, vous devrez compléter la saisie. Avec cet outil, vous pouvez également créer des fichiers spécifiques pour les acomptes et pour la gestion des grèves.

Le schéma suivant vous permet de comprendre comment s'intègre ce traitement dans Harpège par rapport à l'utilisation que vous en faites aujourd'hui. La base horizontale en haut du schéma est une étape importante car il s'agit de la synchronisation des données entre Harpège et les données issues de la TG. Lorsque cette initialisation est réalisée, on entre dans un processus de gestion courante. A chaque étape, vous pouvez mettre en œuvre des processus de blocage et de contrôle afin de vérifier les données. Lorsque l'ensemble est validé, le logiciel génère le fichier GEST, clôture la paye et ouvre le mois de paye suivant. Tous les processus de l'interface sont réalisés en parallèle de la gestion administrative effectuée par les agents en gestion courante. Il n'y a pas de double saisie.

### Isabelle COHEN

Voilà donc où nous en sommes au niveau de l'interface. Avant de la déployer, nous devons arriver au terme d'un processus de validation en trois phases. Nous avons d'ores et déjà franchi les deux premières étapes suite à la validation du fichier technique de format d'échange GEST et la réalisation des tests sur des jeux d'essais nationaux avec des établissements pilotes. Nous entrons à présent dans une phase d'expérimentation sur deux sites : Toulouse 3 (paye Etat) et Aix-Marseille 2 (paye à façon). Ces établissements doivent réaliser une paye en double, c'est-à-dire que, parallèlement aux outils utilisés habituellement pour réaliser la paye, ils doivent également rentrer les données dans Harpège. Le déploiement de cette interface est conditionné par les résultats que nous obtiendrons à l'issue de cette phase d'expérimentation. En attendant la mise en exploitation de l'interface, des actions sont à mener. Il est tout d'abord important de



mener une réflexion en amont concernant l'organisation des processus de paye, et il faut ensuite travailler sur la fiabilisation et la cohérence des données.

Avez-vous des questions concernant les activités logicielles que nous venons de vous présenter ?

**De la salle**

Cette interface ne concerne-t-elle que les organismes qui passent aux RCE ?

**Isabelle COHEN**

Non, pas seulement. L'interface est également en expérimentation à Toulouse 3 (paye Etat) et à Aix-Marseille (paye à façon).

**De la salle**

Je suis inquiète car notre organisme sous-traite la gestion de la paye dans une autre université ayant Harpège et je sais que cette interface va y être installée. Ne pourrions-nous donc plus utiliser le logiciel Astre ?

**Isabelle COHEN**

Effectivement, si l'établissement accède aux compétences élargies et met en place l'interface, le système passera en paye à façon. Les établissements RCE 2009 disposaient d'une dérogation pour utiliser Astre jusqu'à la fin de l'année 2009 mais dès le 1er janvier 2010, les établissements RCE ne pourront plus utiliser Astre et devront réaliser de la paye à façon.

**De la salle**

Connaissez-vous le calendrier exact pour les établissements qui passent aux RCE ?

**Isabelle COHEN**

La validation de l'interface dépend de la DGFIP. Le calendrier de mise en exploitation générale doit être étudié avec la DGFIP.

**De la salle**

Finalement, pour développer l'outil PAY, n'avez-vous pas repris en grande partie les fonctionnalités du logiciel Girafe ?

**Hélène PERRIER**

Nous avons en effet repris certaines fonctionnalités mais la nouvelle interface est beaucoup plus complète. Girafe était un outil de saisie simple ; les processus de contrôle n'étaient pas assez développés et des erreurs de saisie pouvaient donc se produire. Grâce au traitement automatisé, les informations contenues dans la nouvelle interface seront recalculées et contrôlées en permanence.

**De la salle**

L'outil permettra-t-il d'émettre des signaux d'alerte en cas de mauvaise concordance des données (un nombre d'agents différent d'un mois à l'autre, etc.) ?

**Hélène PERRIER**

Cette fonctionnalité n'est actuellement pas prévue mais pourrait être envisagée à l'avenir.



### **De la salle**

Dans notre université, nous gérons plusieurs établissements autonomes. Avez-vous prévu un mode multi établissements dans Harpège ?

### **Magali CLARETON PEROTIN**

Ce mode n'est pas développé mais nous savons que le besoin existe. Pour le moment, il n'est plus placé en « priorité haute », nous allons étudier ce point collégalement au regard du contexte du projet SIRH.

### **De la salle**

Dans le schéma de présentation de l'interface, vous avez parlé du fichier de retour de la TG, le fichier LR, qui donne la liste des opérations validées. Est-ce que le logiciel pourrait également fournir un fichier LR qui présenterait les opérations non validées ?

### **Hélène PERRIER**

En réalité, le fichier LR indique à la fois la liste des opérations validées et celle des opérations non validées.

### **De la salle**

Par ailleurs, nous utilisons le module Prime d'Harpège. Le transfert de Prime à l'interface Harpege PAY est-il prévu ?

### **Hélène PERRIER**

Il n'y a pas d'interconnexion entre les deux modules mais il existe plusieurs processus possibles pour simplifier la saisie, comme l'intégration de fichiers.

### **De la salle**

Je n'arrive pas bien à voir ce qui sera généré automatiquement à partir des saisies d'Harpège et ce que nous aurons à saisir manuellement de manière complémentaire. Par ailleurs, pourrions-nous réaliser de la saisie de masse ?

### **Hélène PERRIER**

Pour le paiement des indemnités ou des heures complémentaires, vous pourrez intégrer des fichiers au format .txt. Vous créerez ainsi des mouvements automatiques sans avoir besoin de faire de la saisie manuelle. Tous les éléments de carrière (changements de grade, d'échelon, d'indice, etc.) qui peuvent évoluer ont un impact sur un mouvement relié, ce qui entraîne automatiquement la mise à jour d'un mouvement de paye.

### **De la salle**

Pour les établissements qui utilisent Geisha, les heures complémentaires seront-elles automatiquement déversées dans l'outil PAYE ?

### **Hélène PERRIER**

Nous n'avons pas prévu cette fonctionnalité mais vous pourrez constituer un fichier en sortie de Geisha qui pourra ensuite être intégré dans Harpège.



### **De la salle**

Existe-t-il un modèle défini de format de fichier et est-il déjà validé et diffusable ?

### **Hélène PERRIER**

Oui, il est déjà validé et il fait partie intégrante de l'interface dans sa globalité.

### **De la salle**

Si un intervenant extérieur n'est pas enregistré dans Harpège, sera-t-il tout de même possible de le payer ?

### **Hélène PERRIER**

Pour pouvoir être payé, il faut qu'il soit enregistré dans le logiciel Harpège. Il faut que les données relatives à l'état civil de l'agent soient connues d'Harpège pour pouvoir au minimum créer un dossier de type indemnitaire.

### **De la salle**

Si un bug apparaît sur Harpège, sera-t-il possible de le corriger manuellement dans l'interface ?

### **Hélène PERRIER**

Tout dépend de la nature des problèmes rencontrés.

## **Outil de déversement dans SIFAC**

**Christine PAC**, *Expert fonctionnel, Pôle RH, Amue*

Je vais à présent vous présenter l'outil que nous avons mis en place depuis le début de l'année 2009. Cet outil de déversement de la paye à façon dans le système SIFAC via Harpège a été proposé à six établissements dans le cadre de leur passage aux RCE. Cette solution transitoire permet de déverser les données de paye KX dans la comptabilité en utilisant les données renvoyées par PAY. Nous travaillons actuellement sur l'élaboration de la solution cible avec six sites : Lyon 1, Saint Etienne, Paris 7, Clermont 1, Nantes et Montpellier 1.

Voici un schéma permettant d'illustrer le fonctionnement de cette solution cible. Chaque mois, le fichier KX de retour de paye sera chargé dans Harpège. Les données permettront alors de générer des pièces comptables au format SIFAC. Un compte-rendu sera émis à chaque génération pour permettre de vérifier si le traitement s'est fait correctement ou non. Si aucun problème n'est relevé, un fichier sera extrait pour être automatiquement récupéré par SIFAC puis déversé dans la comptabilité. Pour permettre d'effectuer le déversement, le logiciel vous permettra de saisir les imputations au niveau des postes, des contrats ou des agents, à partir des données des quatre référentiels SIFAC (qui correspondent aux quatre axes d'imputations financières) qui seront chargées automatiquement dans Harpège. Nous mettrons cet outil cible à disposition pour 2010 avec deux modes de déversement. Un premier mode simplifié, qu'utilisent deux des quatre sites exploitant la solution transitoire, et un mode détaillé, dont le déversement tiendra compte des données d'imputation saisies au niveau des postes ou des contrats des agents. Les évolutions du logiciel Harpège permettront de saisir une clé de répartition sur les quatre axes d'imputation (centre de coût, destination, opération, fonds) pour chaque agent. Vous pourrez donc réaliser de la multi-imputation, chose impossible actuellement. Par ailleurs, vous



trouvez sur le site Internet de l'Amue une note de cadrage décrivant cette solution cible de manière plus détaillée.

Nous souhaitons également attirer votre attention sur deux points. Tout d'abord, la solution transitoire en place ne sera pas maintenue dans Harpège en 2010. Il faudra donc attendre que le nouvel outil cible soit livré pour commencer à faire les déversements. Ensuite, pour pouvoir déverser les données de paye vers SIFAC dans Harpège, il faut impérativement que chaque agent payé (même les vacances ou les rémunérations accessoires) soit enregistré dans le logiciel, au moins avec son numéro INSEE. Il est important pour vous de réaliser cette opération de fiabilisation et de valorisation avant que l'outil ne soit livré. Quand vous recevrez le logiciel, vous devrez saisir les clés d'imputation en masse afin que l'outil connaisse la cible de déversement pour chaque agent. Nous vous conseillons de mettre en place des procédures vous permettant de saisir efficacement toutes les données d'imputation et de réfléchir à d'autres formalités pour maintenir la fiabilité de ces données. La solution cible est aujourd'hui en cours de conception. Avez-vous des questions sur cette partie ?

### **De la salle**

Ces imputations concernent-elles l'affectation ou l'individu ?

### **Christine PAC**

Les imputations seront saisies au niveau du poste.

### **De la salle**

Dans notre IUT, un de nos agents travaille sur trois postes : la recherche, l'enseignement et un projet transversal. Comment procédera-t-on pour réaliser cette imputation multiple ?

### **Christine PAC**

La saisie des imputations se fait au niveau de chaque poste.

Le traitement de déversement répartira les dépenses de paye selon les clés d'imputation saisies au niveau de chaque poste de l'agent en tenant compte des taux d'occupation de chacun des postes.

### **Magali CLARETON PEROTIN**

N'oubliez pas que vous pouvez aussi définir un seul poste avec plusieurs clés d'imputation associées aux différentes activités liées au poste.

### **De la salle**

J'ai plusieurs questions à vous poser.

Tout d'abord, pourquoi ne pas aller chercher directement les données dans l'application SIFAC ?

En outre, est-il possible de réaliser une intégration en masse dans la phase d'initialisation en préparant la saisie à partir de fichiers .txt ou .xls ?

Par ailleurs, pourquoi avez-vous fait le choix de mettre l'imputation au niveau du poste plutôt qu'au niveau de l'affectation ? Actuellement, en effet, il est possible d'avoir des affectations sans imputation au niveau d'Harpège.

Enfin, vous avez annoncé que nous pourrions saisir des axes d'imputation sur plusieurs niveaux (individus et postes) mais n'y aura-t-il pas des risques de distorsion ou de confusion ?



### **De la salle**

Je me permets d'intervenir car je participe au groupe de travail de conception de l'outil de déversement SIFAC. Nous avons en effet choisi de placer les imputations au niveau des postes – ou au niveau des contrats lorsqu'un agent n'occupe pas de poste – car lors d'un recrutement, c'est le poste qui est financé et non l'individu. Nous avons donc choisi de coller au plus près de la réalité. Toutes les données de paye seront déversées sur les imputations de la rémunération principale saisies soit au niveau poste soit au niveau du contrat quand l'agent n'occupe pas de poste, sauf dans les cas particuliers de rémunérations spécifiques pour lesquelles les imputations seront saisies au niveau de chaque individu. Cette règle est la moins contraignante que nous ayons pu trouver.

### **Christine PAC**

Concernant une intégration en masse des données d'imputation dans la phase d'initialisation, cette opération devra être menée par chaque établissement. Le logiciel ne permettra pas d'import en masse de ces données.

Quant aux référentiels SIFAC, ils sont exportés puis importés automatiquement dans Harpège de façon complètement transparente pour le gestionnaire. La saisie pourra ainsi s'appuyer sur les données SIFAC importées.

### **Magali CLARETON PEROTIN**

Les modifications des données SIFAC seront bien sûr répercutées dans Harpège mais le procédé ne sera pas instantané.

### **Christine PAC**

Vous pouvez en revanche choisir de synchroniser vos données tous les jours si vous le souhaitez.

### **De la salle**

Est-il possible de programmer cette fonctionnalité pour que la synchronisation s'effectue de manière instantanée ?

### **Christine PAC**

Théoriquement vous n'avez pas besoin d'un rafraîchissement instantané puisque les axes varient très peu.

### **De la salle**

Si j'ai bien compris, nous pourrions d'ores et déjà saisir dans Harpège les informations dont nous aurons besoin dans SIFAC et l'outil de paye sera livré plus tard. Savez-vous de combien de temps nous disposerons avant de le recevoir ?

### **Isabelle COHEN**

En ce qui concerne le chantier de déversement de la paye à façon : une partie des informations peut être déjà renseignée (les agents, contrats) ; l'autre partie ne pourra l'être qu'avec la fourniture des évolutions (clefs de ventilation, données d'imputation). A ce stade l'outil est prévu fin 1<sup>er</sup> trimestre 2010.



### **De la salle**

Nous construisons actuellement le budget 2010. Nous devons par conséquent avoir saisi toutes les informations en 2010. Il est donc indispensable que nous recevions l'outil en 2009. Quand pourrions-nous saisir dans Harpège toutes les opérations nécessaires pour le logiciel PAY ?

### **Christine PAC**

Nous ferons notre possible pour vous livrer au plus tôt les écrans de saisie des données d'imputation.

### **Magali CLARETON PEROTIN**

Nous avons diffusé des notes concernant les problématiques de préparation budgétaire pour l'année prochaine.

### **De la salle**

Nous devons être prêts, mais devons-nous l'être forcément six mois plus tôt ?

### **Magali CLARETON PEROTIN**

Je ne sais pas quel temps vous sera nécessaire mais vous devrez réfléchir en amont.

### **De la salle**

Pour une saisie globalisée, on réalise le suivi de la consommation dans un budget d'enseignement. Doit-on gérer la comptabilité analytique du côté SIFAC ?

### **Simon LARGER**

Vous devez avoir une idée précise de l'activité des différents personnels. Vous ne pouvez pas avoir une seule clé d'imputation pour toute une catégorie de personnel.

### **De la salle**

Pendant le premier trimestre 2010, devra-t-on continuer à réaliser la paye sur Astre pour la déverser ensuite dans SIFAC ?

### **Isabelle COHEN**

Il n'y a aucun lien entre les deux outils et la paye sur budget propre doit être réalisée en PAF pour les sites RCE à compter du 01/01/2010.

### **Christine PAC**

Astre va bientôt disparaître et toute votre paye sera gérée dans le nouvel outil. Pour le déversement de ces payes vous devrez peut-être attendre deux ou trois mois, selon la date de livraison des évolutions.

### **Isabelle COHEN**

La solution transitoire de déversement a été livrée en janvier 2009 et certains établissements ne l'ont utilisée qu'au quatrième mois de l'année.

### **Christine PAC**

L'Université Lyon 1 n'a déversé ses données que très récemment car elle devait régler certains points au préalable. Quand vous aurez fiabilisé toutes vos données de paye à façon retournées dans les KX, vous pourrez effectuer les déversements.



### **De la salle**

Si nous ne sommes pas en mesure de déverser les données car nous n'obtenons pas les informations, comment pourrions-nous générer la paye ?

### **Simon LARGER**

La TG opérera le paiement après s'être assurée de l'existence des crédits disponibles.

### **De la salle**

Concernant les heures complémentaires, y aura-t-il un lien direct entre les fichiers KX et SIFAC ?

### **Christine PAC**

Non, tout passe par Harpège.

### **Magali CLARETON PEROTIN**

Toutes les rémunérations arrivent dans le fichier KX pour les établissements RCE car ils ne font plus de paye.

## **Le référentiel Personnes Ressources**

### **Isabelle COHEN**

S'il n'y a plus de question, je vais vous présenter le projet de référentiel des données partagées. Il s'agit d'un système destiné aux établissements leur permettant de partager au sein de leur SI les informations relatives aux entités métiers communes à différents domaines fonctionnels.

Ce projet présente cinq enjeux :

- éviter les multiples saisies d'une même information ;
- améliorer la qualité des données ;
- faciliter la consolidation des informations entre les domaines ;
- faciliter les activités de pilotage ;
- apporter une vision unifiée des entités majeures du SI de l'établissement.

Dans sa première version, le projet concerne les personnes ressources, c'est-à-dire les personnes physiques qui réalisent des activités au sein de l'établissement pour l'accomplissement de leurs missions. Harpège est la source principale de données relatives aux personnes ressources. Le logiciel alimente en temps réel le référentiel lors de l'évolution d'une donnée d'une personne ressource ou d'une nomenclature liée à une de ces données. Il y a un seul impératif : s'assurer de la complétude des données des personnes ressources présentes dans Harpège. Le projet est réalisé en collaboration avec un groupe d'établissements et s'appuie sur une solution libre. A ce stade, la première version est prévue pour la fin 2009 sur site pilote.

Outre ces trois chantiers, nous assurons la maintenance réglementaire d'Harpège. Un des dossiers sur lequel nous travaillons actuellement est celui relatif à la déconcentration des BIATOSS et des enseignants chercheurs. Nous menons également une activité de maintenance des nomenclatures qui donne lieu à la livraison régulière de patches de nomenclature. Enfin, nous travaillons sur un outil d'automatisation de la fusion des corps administratifs. Par ailleurs, nous



réalisons le maintien en conditions opérationnelles, avec la livraison de mises à jour et de petits adaptatifs.

### **Magali CLARETON PEROTIN**

Nous venons de faire le tour des chantiers autour d'Harpège. Avez-vous des questions ?

#### **De la salle**

Y aura-t-il des changements au niveau des habilitations ? Chez nous, une partie de nos agents (notamment les chargés de cours) est gérée de manière centrale.

### **Christine PAC**

Pour le projet déversement de la paye à façon, vous pouvez paramétrer le niveau d'habilitation pour chaque sous-menus de l'application Harpège.

### **Magali CLARETON PEROTIN**

Passons à présent aux activités d'accompagnement autour d'Harpège.

## **2. Les activités d'accompagnement et de formation**

**Christine VIE**, *Consultant domaine RH, département accompagnement des logiciels, Amue*

Tout au long de l'année, nous organisons des activités récurrentes autour d'Harpège. Nous préparons l'implantation du logiciel dans quatre nouveaux établissements : l'Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier, l'Ecole d'Ingénieurs de Brest, l'Ecole Nationale Supérieure d'Informatique pour l'Industrie et l'Entreprise et l'Université Jean Moulin – Lyon 3. A l'heure actuelle, nous ne recevons plus de demandes d'implantation de gros établissements, mais seulement d'instituts et d'écoles spécialisées. Comme nous l'avons dit précédemment, nous ne prospectons plus pour trouver de nouveaux sites d'implantation d'Harpège. Par contre, si des sites se manifestent, nous étudions avec eux les implantations possibles.

Nous assurons également des cycles de formation. Sur les documents qui vous ont été remis, la courbe bleue représente l'évolution des cycles de formation continue et initiale. La courbe rose indique l'évolution des cycles spécifiques. Vous pouvez constater une importante baisse des formations continues en 2009. En effet, comme nous avons dispensé de nombreuses formations BusinessObjects de 2006 à 2008, tous les sites sont déjà formés. Par contre, depuis le début de l'année 2009, nous avons relevé une forte augmentation de la demande de formation spécifique sur site pour Harpège, en raison du départ des personnes référentes formées au début des implantations. Comme les formateurs sont partis, nous devons former les nouveaux arrivants. Les établissements ont besoin de connaître parfaitement tous les intervenants et de renforcer leurs compétences.

Concernant l'assistance, voici quelques éléments de bilan au premier semestre 2009. Tout d'abord, la répartition entre les demandes d'assistance technique (20 %) et fonctionnelle (80 %) est stable. En 2008, le rapport était de 17 %/83 % donc nous avons réussi à diminuer un peu l'écart. Certains domaines fonctionnels se détachent largement, comme ceux de l'absence, des congés, des carrières ou des pensions. Ces demandes sont liées aux modifications apportées depuis 2006/2007 dans les carrières des personnels IATOSS.



**Olivier BATOUL**, *Directeur département accompagnement des logiciels, Amue*

Les évolutions du cadre de gestion sont liées à la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), au compte individuel de retraite (CIR), à la paye Etat, à l'intégration en finance des données de paye à façon (PAF) et enfin à la préparation à la reprise des données SIRH. Tous ces chantiers nécessitent bien sûr de disposer d'une information de qualité. Par « qualité des données », nous entendons :

- exhaustivité car toutes les populations doivent figurer dans Harpège ;
- complétude car toutes les occurrences doivent être présentes ;
- fiabilité car ces occurrences doivent être exactes ;
- maintenance car les données doivent être mises à jour.

Aujourd'hui, vous avez à votre disposition des outils de contrôle des données d'Harpège et d'analyse des écarts avec les données de paye. Vos premières missions sont d'assurer la qualité de la saisie, c'est-à-dire de traiter les écarts afin d'éviter les doublons et le manque d'exhaustivité, et de maintenir cette qualité. Vous devez mettre en place un processus permettant au gestionnaire de rentrer des données fiables. L'établissement devra suivre ce chantier de très près et en continu.

Enfin, nous comptons organiser un séminaire de fiabilisation des données les 1er et 2 octobre prochains. Vous pouvez déjà vous inscrire en ligne et consulter le programme. Ce séminaire redonnera le contexte des évolutions, présentera les outils de contrôle, mettra l'accent sur la complétude des données et zoomera sur le SIRH et la gestion de projet. Les gestionnaires RH, gestionnaires paye, chargés de pilotage et informaticiens qui s'inscriront y recevront des consignes importantes. Nous prévoyons également deux autres séminaires sur la paye à façon et l'interface paye Etat mais les dates ne sont pas encore arrêtées. Nous vous communiquerons le calendrier dès qu'il sera établi. Avez-vous des questions sur ces actions en préparation ?

#### **De la salle**

A quelle date disposerons-nous des outils complémentaires ?

**Olivier BATOUL**

Dans le meilleur des cas, vous les recevrez pour le séminaire.

#### **De la salle**

Ces outils permettront-ils également de fiabiliser les données entre Harpège et Astre et de réduire les écarts ?

**Olivier BATOUL**

Oui, vous pourrez effectivement analyser les données Astre par rapport aux données Harpège. Pour rappel, ces outils sont déjà à votre disposition dans le cadre de l'interface Astre – Harpège.



### **3. L'actualité des métiers des ressources humaines**

#### **De nouvelles règles de gestion des enseignants chercheurs**

**Lodie MANSOUR**, chargée de domaine RH, département services, Amue

Les décrets parus au Journal Officiel du 25 avril 2009 instaurent les nouvelles règles de gestion des enseignants chercheurs et s'inscrivent dans le cadre de la loi du 10 août 2007 sur l'autonomie des universités. Deux règles s'appliqueront à tous les établissements à compter du 1er septembre 2009 : la déconcentration de certaines opérations de gestion, qui ne concerne que les enseignants chercheurs ; et les nouvelles conditions de classement, qui s'appliquent à tous les enseignants chercheurs et personnels assimilés.

#### **Déconcentration de certaines opérations de gestion des enseignants chercheurs**

Les opérations concernées par la déconcentration sont celles dont la signature relève du président d'université ou du directeur de l'établissement. Actuellement, le ministère prépare un arrêté pour lister les opérations de gestion qui découleront du nouveau statut d'enseignant-chercheur. Certaines dispositions sont communes aux enseignants chercheurs : la mise en position de délégation ; le congé pour recherche ou conversion thématique ; la mise en position hors cadre et la réintégration ; la mise en disponibilité et la réintégration ; la mise à disposition ; le détachement et la réintégration. Concernant les maîtres de conférence, les dispositions sont : le classement à l'entrée dans le corps, la titularisation, la mutation, la bonification à l'ancienneté, l'avancement d'échelon et de grade et le détachement (entrant) dans le corps des maîtres de conférences . Les professeurs d'université relèvent des mêmes dispositions que les maîtres de conférence avec, en surcroît, le titre d'Eméritat. Avant le 1er septembre 2009, le ministère chargé de l'enseignement supérieur prendra les arrêtés collectifs d'avancement de grade au titre de l'année 2009. Durant une période transitoire, pour l'année 2010, le ministère préparera les opérations d'avancement à l'ancienneté sous forme d'un tableau.

#### **Ces nouvelles règles et Harpège**

**Laurence ROUSSEL**, Expert métier, pôle RH, Paye Amue

Dans un premier temps se pose la question du flux d'informations entre les ministères et le SI des établissements. Un groupe de travail étudie cette question au ministère. Il n'y aura pas d'outillage informatique pour transporter le flux du ministère vers les établissements. Les nouvelles règles ont très peu d'impact au niveau d'Harpège, qui peut déjà enregistrer tous les actes de gestion. En revanche, la production de ces actes, comme le traitement automatisé de l'avancement d'échelon ou de grade, est impossible. Sur ce point la piste de faire les éditions hors Harpège est étudiée.

D'autres éléments ponctuels s'ajoutent à ces actes de gestion, notamment au niveau des personnels contractuels. Vous pouvez d'ores et déjà utiliser le nouveau type de contrat de doctorant livré par patch de nomenclature. En ce qui concerne les fonctionnalités de production de projet et d'édition de ces contrats, elles seront mises en œuvre dans le cadre d'un futur patch applicatif. Par ailleurs, les nouvelles grilles d'avancement des grades de professeurs d'université et de maîtres de conférences qui prennent effet au 1er septembre seront mises à jour par un patch livré dans le courant du mois de septembre.



## **Nouvelles conditions de classement à l'entrée dans le corps des enseignants chercheurs**

### **Lodie MANSOUR**

L'Amue organise un cycle de formation de deux jours prévu au mois d'octobre, en partenariat avec le ministère. Ce cycle de formation des formateurs s'adresse aux RH et cadres RH, qui auront pour tâche de former les gestionnaires. A partir du 15 septembre, le ministère mettra à disposition de tous les établissements un outil d'aide à la simulation de classement sur son portail Galaxie.

### **Magali CLARETON PEROTIN**

S'il n'y a pas de questions, nous allons faire un point rapide sur les résultats de l'enquête d'exploitation de l'outil Harpège.

## **4. Bilan et perspectives autour de l'enquête d'utilisation d'Harpège**

### **Enquête offre logicielle : Harpège**

#### **Magali CLARETON PEROTIN**

L'année dernière, nous avons réalisé une enquête portant sur l'utilisation des outils Harpège, Astre et Apogée. Cette enquête nous a permis de recueillir quelques éléments importants. Nous les avons restitués dans une analyse disponible sur notre site Internet. Le taux de réponse global est de 67 % : 73 établissements sur 109 (utilisateurs d'au moins un produit de l'Amue) ont répondu. Ce taux nous paraît satisfaisant et nous vous remercions d'avoir pris le temps de répondre. Concernant Harpège, le taux de réponse est de 62 %, ce qui est satisfaisant également.

### **Equipe d'accompagnement**

#### **Olivier BATOUL**

83 % des établissements ont déclaré disposer d'une équipe dédiée pour exploiter Harpège – ce qui signifie que 17 % ne peuvent identifier leurs équipes d'accompagnement. Or l'absence d'une équipe identifiée pour l'accompagnement peut représenter un risque de gestion ou d'exploitation non négligeable. Les équipes d'accompagnement participent à des actions qui touchent de très près les utilisateurs. Par contre, la formation au métier semble être en retrait par rapport à d'autres activités comme la formation au logiciel ou l'assistance de niveau 1.

Concernant l'utilisation des modules Harpège, nous avons obtenu un taux global satisfaisant de 70 %, mais certains modules sont utilisés à moins de 50 %. Ces fonctionnalités peu utilisées sont donc identifiées par les établissements comme non prioritaires. Nous pensons qu'il est important de refaire une présentation des modules peu utilisés comme la gestion des fiches d'activité ou des fiches de poste, car ils doivent vous servir. Nous programmerons donc des présentations complémentaires et détaillées.

### **Des actions à poursuivre**

#### **Magali CLARETON PEROTIN**



Nous avons constaté qu'Harpège était un produit globalement bien utilisé sur pratiquement la totalité du personnel. Nous avons toutefois dégagé deux points d'alerte. Tout d'abord, en extrapolant sur tous les établissements utilisateurs, on peut penser que tous les personnels gérés par les universités ne figurent pas dans Harpège. Il faut donc réaliser un travail sur l'exhaustivité des données sachant que l'intégration avec PAY TG et Sifac est en cours (projet déversement de la paye à façon). Ensuite, il est absolument nécessaire de fiabiliser les données. D'après les résultats de l'enquête, toutes les équipes dédiées à Harpège n'ont souvent pas pleinement conscience de l'importance de cette mission. Une action récurrente de surveillance afin d'assurer l'exhaustivité de vos bases de données doit être faite. Vous trouverez les autres résultats et analyses de l'enquête sur notre site Internet. Si vous n'avez pas de question, je vous propose de faire une pause et de nous retrouver cet après-midi.

*La séance est suspendue durant la pause-déjeuner.*

### **Magali CLARETON PEROTIN**

Cet après-midi, Cécile PLANES de la direction des Systèmes d'Information de l'Université de Montpellier 1 va témoigner de l'utilisation d'Harpège au sein de son établissement. Je la remercie de son intervention d'autant plus que la directrice des Ressources Humaines de son établissement n'a pu se joindre à nous. Avant de lui passer la parole, je souhaite vous communiquer la liste des 12 nouveaux sites retenus par le ministère pour le passage aux RCE, parue ce matin. Il s'agit de : Aix-Marseille 1, Angers, Avignon, Dijon-Grenoble, Bretagne Sud, Grenoble 1, Nantes, Paris Nord, Pau, Poitiers, Rennes 1 et Rennes 2.

## **ECHANGES**

### **5. Harpège dans le contexte du passage aux RCE**

#### **L'utilisation d'Harpège à l'Université de Montpellier 1**

**Cécile PLANES**, *Université Montpellier 1, Administrateur SIRH – DSI*

L'Université de Montpellier 1 est passée aux RCE en janvier 2009 lors de la première vague. Harpège est donc devenu notre outil de référence.

Voici d'abord un premier schéma, qui vous présente tous les modules et fonctionnalités que nous utilisons. Pour le pilotage, nous utilisons le module BO, accompagné pour la gestion d'un outil d'extraction de données OpenReports. Nous comptons bientôt mettre en place le déversement SIFAC et par la suite nous envisagerons d'utiliser l'interface PAYE TG. Dans le cadre du passage aux RCE, il est important de porter une attention particulière à l'anticipation, notamment au niveau du suivi administratif, afin de pouvoir sortir les indicateurs d'occupation des postes. Par ailleurs, cela nous permet d'obtenir des listes de diffusion générées automatiquement par catégorie de personnel et enfin d'attribuer les accès informatiques dès l'arrivée de l'agent. Par ailleurs, comme cela a été largement dit ce matin, la fiabilisation des données est cruciale car pour utiliser le module déversement SIFAC, Harpège devra contenir tous les agents percevant



une rémunération. Pour le moment, nous avons rentré tous nos agents, hormis les personnes percevant des indemnités de jury, etc. Nous comptons terminer l'enregistrement de ces personnels d'ici la fin de l'année.

Sur ce schéma, vous pouvez constater qu'Harpège se trouve au centre de notre SI avec un nombre important d'échange de données, notamment administratives. Au niveau de l'ENT (Espace Numérique de Travail), nous avons développé un certain nombre d'outils liés à la gestion des enseignants. Jusqu'à présent, ils saisissaient eux-mêmes leur service prévisionnel. A la rentrée, ce sont les UFR qui feront les prescriptions et les enseignants viendront ensuite les valider.

Vous pouvez visualiser sur ce schéma toutes les applications de gestion qui gravitent autour d'Harpège : Geisha, Centaure, Apogée et Astre. Nous avons réalisé un important travail de gestion des hébergés afin d'obtenir des listes les plus complètes possibles et donc de minimiser les ajouts manuels. Par ailleurs, nous disposons depuis une quinzaine de jours d'une application du ministère, l'outil Psaume, qui restitue les données du fichier KX au format Excel en vue d'alimenter POEMS.

Harpège est devenu notre référentiel unique des individus et des postes. Pour parvenir à le maintenir à jour, nous avons mis en place des circuits d'information et des organisations spéciales. Par exemple, nous gérons à présent tous les contrats de courte durée, même s'il n'existe pas de poste fixe équivalent. Le passage aux RCE a également nécessité de mieux identifier les périodes d'inoccupation des postes en vue de leur réutilisation. Grâce à Harpège, nous connaissons le nombre de postes que nous pouvons réutiliser à d'autres moments de l'année. Enfin, nous réalisons dans Harpège un inventaire de tous les types d'intervenants dans l'établissement, comme les hébergés recherche ou les enseignants extérieurs. J'attire votre attention sur deux points déjà largement évoqués ce matin mais dont je rappelle la nécessité : la complétude et la fiabilisation des données. Il est important de mettre en place des procédures dans les services et de réfléchir avec tous les gestionnaires à la meilleure manière de maintenir l'information à jour. Concernant la cohérence des données, notre curseur se situe au niveau du numéro INSEE connu du fichier KX et d'Harpège. Mais nous devons aller plus loin et continuer notre travail de mise en cohérence et d'identification des écarts afin d'éviter les doubles saisies pénalisantes en temps et en qualité. Nous sommes parvenus à mettre en place nos circuits d'information à la fin de l'année 2008 et nous avons identifié les points de contention et de risque. Le passage aux RCE nous a permis de travailler avec tous les secteurs métiers et de maintenir un contact fréquent et partagé.

2010 est notre prochaine échéance, avec le passage au « 100% paye à façon ». D'ici décembre 2009, nous devons donc avoir terminé l'alimentation de l'application Harpège avec la saisie de toutes les populations changeantes. Pour préparer le déversement de la paye dans SIFAC, nous devons avoir identifié pour la rémunération principale des agents la ou les imputations budgétaires qui lui seront rattachées. Concernant les rémunérations accessoires ou spécifiques, nous devons définir pour chacune d'elles, si elles nécessitent ou non des imputations différentes de la rémunération principale. Ce travail nous permettra de disposer d'une base solide, que nous pourrons compléter en janvier 2010. Pour ce chantier, nous allons devoir réorganiser le circuit d'information spécifique : qui sera responsable de la mise à jour de quel type de rémunération et des imputations associées ? Ce circuit devra rentrer dans le suivi des actes de gestion déjà en place. Nous allons donc présenter cet outil et ses enjeux à tous les gestionnaires concernés.



Nous allons également renforcer les dispositifs d'autocontrôle. Ainsi, lorsque la paye sera déversée dans SIFAC, les incohérences d'informations auront été enlevées ou corrigées.

**Magali CLARETON PEROTIN**

Je remercie Cécile PLANES d'avoir accepté de témoigner de son expérience. Avez-vous des questions à lui poser ?

**De la salle**

Pour traiter les vacataires d'enseignement, vous passez par Harpège ou vous commencez par Geisha ?

**Cécile PLANES**

Nous commençons par rentrer les données dans Geisha mais nous aurons besoin de plus d'informations pour faire le croisement avec le fichier KX car même le numéro INSEE n'est pas transféré dans Harpège.

**De la salle**

Les données de Geisha se déversent-elles donc dans Harpège ?

**Cécile PLANES**

Oui, lorsque vous créez un intervenant dans Geisha, il redescend dans Harpège.

**De la salle**

Quelles sont les difficultés majeures que vous avez rencontrées ?

**Cécile PLANES**

La principale difficulté a été de s'habituer à la nouvelle gestion des postes, par exemple la manière de réutiliser les périodes de vacance des postes.

**De la salle**

Vous avez apparemment saisi tous les hébergés dans l'application mais qu'avez-vous mis en place pour assurer la pérennité de l'information ?

**Cécile PLANES**

Nous avons engagé une chargée de mission qui contrôle cette population d'hébergés recherche, stagiaires, etc. Notre circuit fonctionne bien pour toute la partie recherche mais nous avons des améliorations à apporter pour mieux gérer les stagiaires et les doctorants.

**De la salle**

Pour suivre la masse salariale, utilisez-vous l'application Poems ou avez-vous développé vos propres outils ?

**Cécile PLANES**

Les deux. Nous utilisons Poems et nos propres outils développés avec les universités de Montpellier.

**Magali CLARETON PEROTIN**

Au premier semestre 2008, nous avons conduit une expérimentation de Poems, notamment avec le site de Montpellier 1. Nous avons conclu que l'outil répondait à un certain nombre de besoins



mais que des améliorations étaient nécessaires. Une nouvelle version V2 est en travaux au ministère du budget, certaines de ces demandes ont été prises en compte.

## **De la salle**

Utilisez-vous les données sociales dans Harpège ?

### **Cécile PLANES**

Les prestations sociales (prêts, etc.) ne sont pas gérées dans Harpège mais dans une application interconnectée. Il s'agit simplement d'une base Access.

**Véronique FRECHE-CHANTEUX**, *chargée de domaine RH, département services, Amue*

Pour conclure sur l'approche métier, j'insiste sur le fait que nous ne préconisons pas une organisation type mais que vous devez en posséder une. Vous pouvez continuer à gérer certains éléments en service central et conserver à l'état de composantes la gestion des contrats de courte durée ou la saisie des personnels permanents. C'est à vous de décider.

Enfin, le passage aux RCE présuppose une organisation spécifique au niveau de l'université, qui devra développer des relations avec les services financiers, l'agence comptable et la DRH.

### **Magali CLARETON PEROTIN**

Si vous n'avez plus de question, nous allons passer à la présentation d'Harpège dans le contexte du passage aux RCE.

## **Harpège dans le contexte du passage aux RCE**

### 1. Le contexte

#### **Véronique FRECHE-CHANTEUX**

Pour utiliser Harpège de manière optimale, vous devrez définir une nouvelle approche métier. En effet, la masse salariale étant transférée sur le budget de l'établissement, vous devrez connaître tous les emplois et les effectifs. Par ailleurs, vous ne devrez pas oublier que cette masse salariale est assortie d'un plafond d'emplois et qu'elle est donc limitative.

Pour une année N, vous aurez trois objectifs :

- assurer le suivi de l'évolution de la consommation des emplois et de la masse salariale correspondante ;
- définir les besoins de l'établissement en emplois pour l'année N+1 ;
- comparer l'existant en année N avec les besoins en emplois N+1, mesurer les écarts, ajuster par les mesures possibles et redéfinir les besoins réels de N+1.

Vous serez alors en mesure d'identifier les écarts. Vous vous placerez soit en sous-consommation, ce qui vous permettra de dégager des marges de manœuvre, soit en surconsommation, et vous devrez alors prendre des mesures pour réduire l'écart.

Afin d'assurer le suivi des effectifs, des emplois et des compétences, vous devez bien les connaître. Avec cette connaissance, vous pourrez prévoir l'évolution de vos effectifs, de vos emplois et de vos compétences à N+1, voire à N+4.



## 2. La connaissance des effectifs et des emplois

Je pense que vous connaissez déjà bien vos emplois et vos effectifs, c'est-à-dire les personnes physiques présentes dans l'établissement et rémunérées quelle que soit leur qualité. Pour connaître ses effectifs, il faut recenser son personnel par catégorie, par nombre, par âge, par sexe, par quotité de travail, etc. Il s'agit de connaître ses emplois à travers toutes leurs caractéristiques. Il y a deux types d'emploi LRU : les emplois sur subvention Etat et les emplois sur ressources propres.

### **Christine VIE**

Vous retrouverez toutes les données sur le personnel, la carrière, la position, etc. dans Harpège. Elles vous permettront de nourrir vos tableaux de bord pour alimenter un bilan social et surtout le dialogue avec le ministère de tutelle.

Voici quelques écrans d'Harpège qui vous indiquent où se trouve chaque champ de saisie. Concernant la carrière, vous devrez définir le type de population, les éléments relatifs au corps, au grade, etc. Au niveau de l'occupation du poste, vous rentrerez la structure d'affectation, qui permet de travailler sur une cartographie des compétences disponibles dans l'établissement. Pour les emplois, vous pourrez visualiser votre stock disponible. Enfin, concernant l'occupation du poste, vous saisirez les informations sur le type de contrat.

## 3. La connaissance des compétences disponibles

### **Véronique FRECHE-CHANTEUX**

Dans les années à venir, vous devrez avoir une connaissance complète de vos compétences. Actuellement, il vous est plus facile d'établir les compétences du personnel BIATOSS, grâce à l'entretien d'évaluation, que celles des enseignants chercheurs, pour lesquels vous ne disposez que de la fiche de service.

### **Christine VIE**

Vous retrouverez les données sur les compétences dans Harpège au niveau de la fiche d'activité des agents. Voici un exemple de fiche pour un agent BIATOSS. Vous voyez que ce module offre une certaine souplesse : vous pouvez créer des occurrences et même mêler des occurrences propres à l'établissement à d'autres occurrences.

### **Véronique FRECHE-CHANTEUX**

La connaissance des compétences vous permettra d'établir la cartographie des compétences. Ce document est important car il se trouvera à la base de votre gestion prévisionnelle.

## 4. Le suivi des emplois et des effectifs

Ce schéma représente le plafond d'emplois de l'établissement dans lequel apparaît le plafond défini par l'article L712-9 du code de l'éducation. Le suivi des emplois s'effectue donc dans le cadre de ce plafond d'emplois et en relation avec le suivi des effectifs réalisé en amont. J'attire votre attention sur le fait que le plafond d'emplois ne correspond pas forcément au nombre d'agents en fonction ni au nombre d'agents gérés par l'établissement.



Vous trouverez un lien vers le guide du plafond des emplois dans la section Publications de notre site Internet.

Pour décompter la consommation du plafond d'emplois vous devrez utiliser comme unité l'ETPT, c'est-à-dire l'Equivalent Temps Plein Travaillé. Cette notion est très importante et vous devrez vous l'approprier rapidement. Le respect du plafond d'emplois en ETPT s'apprécie en moyenne sur l'année civile et non à un instant T. Si vous dépassez votre plafond mensuel, vous pouvez le rééquilibrer le mois suivant en passant en sous-consommations d'emplois. Vous devez juste faire attention à ne pas vous retrouver en surconsommation à la fin de l'année. L'ETPT annuel est obtenu en additionnant les ETPT mensuels depuis le 1er janvier d'une année civile puis en divisant cette somme par le nombre de mois décomptés. Par ailleurs, le passage aux RCE nécessite un suivi particulier des postes inoccupés sur une période courte de l'année. Vous devrez bien renseigner cette période dans Harpège car elle peut vous permettre de dégager des marges de manœuvre.

Voici un tableau de suivi de la consommation des emplois réalisé à partir de la connaissance de la variation des effectifs et présenté en ETPT mensuel consommés. Nous y avons introduit des évolutions pour vous donner une idée du suivi : départs en avril, transformations d'emplois en mai, recrutements en septembre, etc. Les trois lignes sous le tableau sont importantes car elles vous renseignent sur votre consommation mensuelle d'ETPT, que vous pouvez comparer à votre plafond d'emplois. En soustrayant les deux données, vous obtenez le solde, c'est-à-dire l'écart d'emplois. Vous voyez sur cet exemple qu'en décembre, nous sommes en sous-consommation car nous parvenons à un solde de six emplois. Ce tableau vous permet de comprendre l'importance de bien renseigner les données dans Harpège et de les vérifier.

#### 5. Les facteurs d'évolution des effectifs et des emplois

Les facteurs d'évolution des effectifs et des emplois résultent des éléments de gestion prévisionnelle des effectifs et de la structure des emplois. Ils sont classés en deux grandes catégories : les facteurs sur lesquels l'établissement n'a pas la main, comme les aides de gestion collective des personnels (restructuration des catégories de personnels, etc.) et les facteurs sur lesquels les établissements ont la main et qui résultent de leurs axes politiques (externalisation de certains actes de gestion, etc.).

#### **Christine VIE**

Toutes ces informations sont reportées dans Harpège, comme vous pouvez le voir sur cet écran. Vous retrouvez la date d'arrivée des agents titulaires et les éléments concernant les promotions de corps ou de grade.

#### 6. L'évolution des compétences

#### **Véronique FRECHE-CHANTEUX**

Ce schéma vous présente l'évolution des compétences. A partir des compétences disponibles données par Harpège, on définit un projet d'établissement qui se traduit en objectifs GRH (gestion des ressources humaines) et donc en compétences à atteindre. Quand vous aurez défini un certain nombre de compétences à atteindre, le lien se fera automatiquement dans Harpège via la création d'une fiche de poste. En gestion prévisionnelle, vous pourrez alors mesurer les écarts avec les compétences disponibles.

#### **Christine VIE**



Voici la fiche de poste générée à partir des compétences définies pour un agent IATOSS. Vous voyez que vous avez la possibilité d'ajouter des informations propres à l'établissement.

Nous avons terminé notre présentation. Nous espérons vous avoir démontré qu'Harpège était un véritable outil d'aide à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et qu'il était indispensable dans le cadre du passage aux RCE. Vous devez cependant impérativement disposer d'une base de données fiable, complète et maintenue à jour.

### **Magali CLARETON PEROTIN**

Nous vous laissons à présent la parole. Avez-vous des questions ?

#### **De la salle**

Comment avez-vous réalisé le tableau de suivi de la consommation des emplois en diapositive 14 ? Est-il généré à partir de requêtes dans Excel ?

### **Christine VIE**

Le tableau représente les consommations en ETPT donc il ne peut pas provenir directement d'Harpège. Nous l'avons généré à partir des requêtes et des calculs.

#### **De la salle**

Concernant les fiches de poste, peut-on faire une requête sur une compétence précise pour savoir si elle existe dans Harpège ?

### **Christine VIE**

Je ne sais plus s'il est possible de réaliser cette opération. Je me renseignerai et vous communiquerai la réponse au plus tôt.

#### **De la salle**

J'aimerais revenir sur ce que vous nous avez présenté ce matin. Si j'ai bien compris, nous disposons bien de deux options pour la décentralisation des actes : l'arrêté est soit intégré dans Harpège soit développé en parallèle. Me le confirmez-vous ?

### **Magali CLARETON PEROTIN**

Aujourd'hui, notre groupe de travail travaille avec la DGRH sur la déconcentration. A ce stade nous ne pouvons préciser si les arrêtés seront ou non produits dans Harpège, mais l'axe production hors Harpège est privilégiée au regard du projet SIRH.

#### **De la salle**

Comment gère-t-on les contractuels en budget propre sur le plafond Etat ?

### **Christine VIE**

La notion de plafond emplois au sens RCE n'est pas gérée dans Harpège.

#### **De la salle**

Nous disposons de vingt-six contractuels gérés sur ressources propres et qui émargent sur le plafond Etat. Nous devons donc opérer un suivi particulier.

### **Christine VIE**



S'il s'agit d'un besoin général sur l'ensemble des établissements, nous créerons une dotation de compensation.

#### **De la salle**

Concernant la fiche de poste, est-ce à l'agent de la rédiger et de la modifier ?

#### **Christine VIE**

Dans Harpège, vous pouvez à la fois décrire une fiche d'activité et une fiche de poste. A la création, lorsque vous entrerez les fonctions de l'agent, les deux fiches seront presque identiques mais elles évolueront par la suite. Vous pourrez constater les écarts au moment de l'entretien professionnel.

#### **De la salle**

Avez-vous prévu d'intégrer le compte rendu de l'entretien professionnel dans Harpège ?

#### **Véronique FRECHE-CHANTEUX**

A l'heure actuelle, non.

#### **De la salle**

Comment sont gérés les emplois vacants occupés par des contractuels ? Par exemple, aujourd'hui, nous ne pouvons pas rentrer deux ATER (deux contrats de six mois) sur un poste vacant d'enseignant-chercheur, pendant la même période.

#### **Christine VIE**

C'est effectivement un des points de blocage dans Harpège. Il est pour le moment impossible de faire occuper un poste par deux personnes sur une même période.

#### **Magali CLARETON PEROTIN**

Je vous remercie pour ces échanges très intéressants, qui nous permettront d'avancer. Si vous n'avez plus de questions, nous passons à la dernière intervention de la journée, qui concerne le projet SIRH.

## **6. La suite d'Harpège : Le projet SIRH**

**Maryvonne BUART**, *Chef du projet SIRH, Département édition intégration, Amue*

### **1. Le projet SIRH**

Le projet SIRH est un projet stratégique pour les établissements car il permet aux universités d'évoluer vers une gestion performante des RH et d'être accompagnées dans le passage aux RCE et à l'autonomie. En tant qu'employeur, vous devrez intégrer le SIRH au cœur de votre Système d'Information. Votre priorité est de disposer d'un système RH interfacé au mieux avec toutes les applications. SIRH se trouvera donc au centre de vos applications de gestion financière, de recherche, de formation, etc. Il sera également interfacé avec les applications provenant des tutelles, comme SIRHEN, l'outil de gestion du ministère ou BCN (base centrale des nomenclatures du ministère),



Concernant le calendrier, nous avons lancé un appel d'offres Marché éditeur, le choix de l'éditeur sera réalisé en conseil d'administration le 16 juillet. Pour l'appel d'offres Marché intégrateur, le cahier des charges est en cours de rédaction et devrait paraître en septembre. Nous devrions donc disposer d'un intégrateur en décembre 2009. En 2010 débutera la phase d'intégration et en 2011 commenceront les essais sur les sites pilotes. Le déploiement de l'outil est prévu pour 2012.

## 2. Le périmètre du projet

Nous avons souhaité définir un périmètre le plus large possible pour le projet, intégrant toutes les fonctions RH (gestion administrative et pilotage). Il englobe donc la carrière de l'agent, sa nomination, son classement, etc. ; la gestion des primes et des indemnités ; la gestion des heures complémentaires, des congés et des absences. Dans le projet, nous développons également des interfaces internes avec le référentiel, SIFAC, Apogée, Poems et GRAAL ; et des interfaces externes avec SIRHEN, la paye TG, la paye ONP, le CIR et le SIRH d'autres établissements. Ce logiciel a pour vocation de remplacer Harpège, Lagaf (un outil de gestion de la formation), les outils de gestion des primes, les outils de gestion des heures complémentaires en partie (il ne calculera pas la charge d'enseignement) et Girafe (outil de transmission des données de paye).

## 3. Le cadre de cohérence

Nous avons décidé de développer le SIRH aux normes ONP (Opérateur National de Paye). En effet, la difficulté la plus importante est d'échanger les données, de pouvoir les transférer et de réaliser des requêtes. Comme les établissements ne disposent pas des mêmes règles ni des mêmes nomenclatures, nous avons choisi de nous adosser à un socle commun largement partagé par tous. Toutes ces normes nous permettront de disposer d'une structure commune au ministère et aux établissements. Parallèlement, nous travaillons avec le ministère pour finaliser les nomenclatures du cadre de cohérence.

## 4. L'interface SIRHEN

Concernant l'interface SIRHEN, deux modalités d'échange sont à l'étude :

- une remontée ponctuelle de données nécessaires à l'échelon ministériel ;
- un échange dans le cadre des procédures partagées.

L'interface SIRHEN est en cours de construction donc nous sommes toujours en phase prospective. Nous disposerons à terme d'un service permettant d'appeler les informations et de les intégrer de manière automatique.

## 5. Les ateliers d'expression des besoins

Pour mieux définir les besoins du projet, nous avons conduit quatorze ateliers d'expression, qui se sont déroulés de décembre 2008 à mai 2009 en partenariat avec le cabinet Deloitte. Je souhaite remercier l'ensemble des participants. Nous sommes à présent en phase finale de rédaction des cahiers des charges et nous intégrons les retours et les observations des membres. Les objectifs de ces ateliers étaient de valider l'adéquation des règles et nomenclatures au contexte « enseignement supérieur », de repérer les spécificités propres, de formaliser les processus de gestion, d'identifier des modèles d'organisation et enfin d'exprimer les besoins fonctionnels.



Par la suite, nous rentrerons dans une phase de conception générale et de conception détaillée. La solution sera déployée sur trois sites pilotes courant 2011 et nous prévoyons un raccordement ONP dès qu'il sera prêt à recevoir les établissements pour une paye à façon. Avez-vous des questions sur le projet ?

**De la salle**

Pour ceux qui utilisent encore Nabuco, comment sera gérée l'interface d'intégration de la paye ?

**Magali CLARETON PEROTIN**

Elle sera gérée de la même manière que cette année. Des notes pour aider à la saisie manuelle seront disponibles.

**De la salle**

Le module Prime sera-t-il intégré dans Harpège ?

**Magali CLARETON PEROTIN**

Le module Prime est maintenu par le CICG-Grenoble mais nous n'irons pas plus loin dans son intégration dans Harpège. S'il n'y a plus de question, nous passons à la conclusion de cette journée.



## CONCLUSION

**Jacques BERNARD**, *Directeur de l'Amue*

Je souhaite tout d'abord revenir sur le contexte dans lequel cette journée s'insère. Lorsque nous avons planifié cette rencontre, nous nous sommes trouvés face à un dilemme car compte tenu de la date fixée, cette journée devait intervenir le lendemain de la séance de la commission consultative pour le nouveau SIRH et quelques jours avant le CA, auquel nous allons soumettre le choix retenu lors de la commission. Nous nous sommes donc demandé si nous devons vous communiquer l'information lors de la présente journée ou si nous devons attendre la décision du CA le 16 juillet. Finalement, nous avons décidé de partager l'information avec vous aujourd'hui, mais nous vous demandons bien sûr de faire preuve d'une relative discrétion jusqu'à la réunion du CA. Vos directions recevront un courrier les informant de ce choix après le CA du 16 juillet.

Après un travail approfondi de dépouillement des offres des trois candidats retenus, le choix s'est porté sur HR Access, et non sur SAP. Le choix a été unanime et sans ambiguïté car l'offre HR Access présentait les aspects fonctionnels et financiers les plus satisfaisants. De plus, s'agissant d'un des produits les plus répandus dans l'administration, ses fonctionnalités sont plus proches de nos besoins que celles de SAP. Nous nous adossons donc ainsi à une puissante communauté au sein de l'administration.

Pour conclure sur cette journée, n'oubliez pas que les évolutions d'Harpège doivent être envisagées à l'aune du chantier de création du nouveau SIRH. Harpège est en fin de vie mais il est plus que jamais nécessaire de s'assurer de la qualité des données afin de faciliter leur reprise ultérieure.

En tout état de cause, nous demeurons à votre service. Merci à tous d'être venus.