



PREMIER SÉMINAIRE ANNUEL DES COORDONNATEURS DE PAIE DES ÉTABLISSEMENTS

25 juin 2015

amue

MUTUALISATION + SOLUTIONS



Ouverture



Stephane ATHANASE, directeur, Amue





LA NOUVELLE CODIFICATION STATUTAIRE EN PAIE DES AGENTS CONTRACTUELS

RETOUR D'EXPÉRIENCE

Frédérique POLITIS

Chef du service central de paie

Université Claude Bernard – Lyon 1

amue

MUTUALISATION + SOLUTIONS



Plan de la présentation



1. Les objectifs de la nouvelle codification
2. Les cotisations assurance chômage
3. La codification applicable à l'ESR
4. La codification à l'Université Claude Bernard-Lyon 1 –
Retour d'expérience





Les objectifs de la nouvelle codification

Note DGFIP du 27 octobre 2014





Les objectifs de la nouvelle codification

Note DGFIP du 27 octobre 2014



+ **Objectif 1** : appliquer correctement la législation et la réglementation régissant les contractuels de droit public de l'Etat et des établissements publics conformément aux textes suivants :

- **Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- **Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013** relative à la sécurisation de l'emploi
- **Décret n° 2014-364 du 21 mars 2014** modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat





Les objectifs de la nouvelle codification

Note DGFIP du 27 octobre 2014



+ **Objectif 2** : faciliter la production du fichier **GEST** dans les **moteurs de pré liquidation des SIRH** qui embarquent le noyau RH-FPE ainsi que celle des déclarations sociale :

- Donner une **meilleure lisibilité au MENESR** sur l'application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et des **types d'emplois existants dans les établissements de l'enseignement supérieur**
- Cette nouvelle codification s'appliquant à l'ensemble de la Fonction publique, donner une **meilleure lisibilité pour l'Etat sur l'intégralité des emplois de contractuels** dans la fonction publique
- Permettre de **fiabiliser les informations entre gestion de carrière et paie** (article de recrutement et cotisations sociales)





+ **Objectif 3** : faire du code « situation statutaire » le critère majeur du « profil cotisant » de l'agent :

- L'article L 5422-12 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 11 de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 pose les **bases de la modulations des contributions patronales de l'assurance chômage**
- Cette modulation concerne les **employeurs du secteur public qui ont adhéré au régime d'assurance chômage**

+ **Échéances** :

- Application au flux : 1^{er} janvier 2015
- Application au stock : 31 décembre 2015





Les cotisations assurance chômage

Note DGFIP du 7 janvier 2015





Les cotisations assurance chômage

Note DGFIP du 7 janvier 2015



- + **Majoration des contrats à durée déterminée** pour accroissement temporaire de travail inférieur ou égal à trois mois (sans cumul de contrats) :
 - inférieur ou égal à 1 mois = plus 3%
 - de 1 à 3 mois = plus 1,5 %

- + **Sont exclus de la majoration**
 - CDD de salariés de plus de 65 ans
 - CDD saisonniers





Les cotisations assurance chômage

Note DGFIP du 7 janvier 2015



+ Exonération :

- Période d'essai en CDD puis embauche en CDI d'un **salarié de moins de 26 ans**
- Exonération de 4 mois si **employeur de moins de 50 salariés**
- Exonération de 3 mois si **employeur de plus de 50 salariés**
- Dans la **limite de la cotisation patronale** applicable aux employeurs du secteur privé soit 4%





Les cotisations assurance chômage

Note DGFIP du 7 janvier 2015



- + Dans les cas de majoration, **chaque contrat doit obligatoirement faire l'objet d'une nouvelle prise en charge**
- + Pour les codes entraînant une majoration, une **date de fin de fonction est obligatoire** (code fin de fonction 04 avec date de fin ou deux cartes 02 avec une rem 01 et une seconde rem 90)
- + Aucune régularisation de majoration ou de remboursement ne se fera pas l'application paye : il s'agira d'un **calcul manuel et d'une gestion hors paye**





La codification applicable à l'ESR

Notes MENESR - DAF





+ Précisions sur les codes antérieurs :

- **Maintien du code statutaire 22** pour les prises en charge de profil « spécial » relatives à la rémunération des intervenants extérieurs (chargés de manière ponctuelle et à titre accessoire, de tâches d'enseignement de formation, d'animation ou d'accompagnement de nature pédagogique)
- **Utilisation exclusive du code statutaire 23** pour les agents payés par mouvement en carte 07





+ Référentiel de codification

- Proposition d'un **tableau récapitulatif des codes** liés aux emplois d'agents contractuels **spécifiques aux établissements d'enseignement supérieur**
- Ce tableau suscite **certaines interrogations**





+ Référentiel de codification

- **Mise à jour du référentiel de codification** : annule et remplace la note du 2 février 2015
- Seuls les agents **régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986** sont concernés par la nouvelle codification
- Les agents contractuels recrutés sur un **autre fondement juridique conservent le code statutaire** qui était le leur avant le 1^{er} janvier 2015





La codification à l'Université Lyon 1

Retour d'expérience





La codification à l'Université Lyon 1

Retour d'expérience



Articles de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 utilisés par la DRH - BIATSS

		CDD	CDI
Article 4 - Alinéa 1	Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer certaines fonctions Emplois étudiants	3G	3V
Article 4 - Alinéa 2	Recrutement de contractuels de catégorie A à temps complet	3H	3W
Article 6	Recrutement de contractuels de catégorie A, B et C sur un emploi permanent à temps incomplet (70% maximum)	3K	3Y
Article 6 quater	Recrutement de contractuels sur rompus de temps partiel Recrutement de contractuels pour assurer le remplacement momentané d'agents absents (le contrat est calqué sur la durée de l'absence)	3L	
Article 6 quinquies	Recrutement de contractuels pour une vacance temporaire d'emploi, le temps de conduire la procédure de recrutement d'un titulaire. Ce type de contrat a une durée maximale de 2 ans	3M	
Article 6 sexies	Accroissement temporaire d'activité (12 mois maximum et interruption de 6 mois) dont vacataires administratifs et techniques	MOINS 1 MOIS	4A
	Accroissement saisonnier d'activité (6 mois maximum et interruption de 6 mois) dont vacataires administratifs et techniques	1 à 3 MOIS AU PLUS	4B
	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	PLUS DE 3 MOIS	3N
article 27	Obligation d'emploi	3Z	
renvoi 3 du courrier DAF 15/01/2015	vacations jury	22	





La codification à l'Université Lyon 1

Retour d'expérience



Articles de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 utilisés par la DRH - ENSEIGNANTS

		CDD	CDI	
article 4- Alinea 2	Recrutement de contractuels de catégorie A à temps complet contractuels chercheurs et post doc contractuels enseignants doctorants contractuels	3H	3W	Article 4 - Alinea 2 décret 92-131 décret 2009-464
article 5	maîtres de conférence et professeurs associés ou invités ATER (hors fonctionnaire détaché A06)	3J		décret 85-733 décret 91-267 décret 88-654
article 6	lecteurs et maîtres de langue	3K		décret 87-754
article 27	obligation d'emploi	3Z		article 29 décret 84-431
recrutement non fondé sur la loi 84-16	chefs de clinique - assistants des hôpitaux	22		décret 84-135 décret 2008-744
recrutement non fondé sur la loi 84-16 note du 15 janvier 2015	vacations d'enseignement vacations de jury	22		décret 87-889 décret 2010-235
recrutement non fondé sur la loi 84-16	Contractuel LRU	22		L954-3 code éduc





- + **Difficultés rencontrées et interrogations (1/2) :**
- + **Codifications qui ne fonctionnent pas :**
 - Les codifications **4A, 4B, 3J** (problème de date de fin de situation)
 - Les codifications **3B, 3D** pour les assistants des hôpitaux
- + L'ensemble des codes fonctionneront-ils pour **l'actualisation du stock au 31 décembre 2015 ?**
- + Pour l'actualisation de stock, **pourra-t-on procéder par imports massifs de données ?**





- + **Difficultés rencontrées et interrogations (2/2) :**
- + Comment **codifier un même agent recruté à 50% sur un 6 quater (remplacement momentané de fonctionnaire) et sur un 50% sur 6 sexies (accroissement d'activité) ?**
- + Dans les cas de majoration de la cotisation Pôle emploi, chaque contrat doit obligatoirement faire l'objet d'une nouvelle prise en charge. Pour des **contrats d'un mois ou deux renouvelés plusieurs fois, la multiplication de dossiers risque d'être problématique** (en cas de maladie, pour les nets imposables, les cotisations glissantes, etc.)
- + Comment faire la **distinction entre un emploi saisonnier et accroissement temporaire d'activité** et ainsi appliquer la majoration ou non de la cotisation Pôle emploi ? Comment codifier l'un et l'autre (il n'existe que le 6 sexies) ?





LA MISE EN PLACE DU RIFSEEP DANS LES ESCP

Thierry DELANOË

Sous directeur Etudes de gestion prévisionnelle, statutaires
et de l'action sanitaire et sociale
DGRH - MENESR

amue

MUTUALISATION + SOLUTIONS

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au MENESR

Présentation générale – 25 juin 2015

DGRH – C1-2

Le RIFSEEP : objectifs et économie générale

■ Un dispositif indemnitaire unique

- Il est destiné à se substituer, pour tous les agents relevant de la loi du 11 janvier 1984 – sauf exemptions : les enseignants – à toutes les primes fonctionnelles jusque-là applicables
- Il s’inscrit dans un processus de refonte et de simplification des régimes indemnitaires
- Il est conçu pour être applicable à l’ensemble des corps et à toutes les catégories statutaires, sans être réservé à la seule filière administrative

■ Un dispositif articulé autour de deux indemnités

- L’indemnité principale est assise sur les fonctions de l’agent : l’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (IFSE)
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) permet de reconnaître l’engagement professionnel et la manière de servir de l’agent. Il est facultatif

■ Un cadrage réglementaire souple et un cadrage interministériel détaillé

- Un décret du 20 mai 2014 (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORTEXT000028965911&categorieLien=id>)
- Une circulaire DGAFP/DB du 5 décembre 2014 (http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2014/12/cir_39003.pdf)

Le passage de la PFR au RIFSEEP : les principes

- Le déploiement du RIFSEEP sera effectué à moyens budgétaires constants
- La prime principale (IFSE) absorbera les parts F et R – hors versements exceptionnels - de l'actuelle PFR
 - La répartition entre IFSE et CIA sera donc différente de celle qui prévaut entre les parts F et R de la PFR
- Le montant de l'IFSE servi aux agents lors du passage au nouveau régime indemnitaire devra garantir le maintien de leur attribution antérieure (hors versement exceptionnel)
 - *Traduction pour les agents actuellement bénéficiaires de la PFR* : le montant de l'IFSE sera égal, au minimum, à l'addition de la part F et de la part R hors versement exceptionnel non reconductible (IFSE = 100 % de la PFR hors versement exceptionnel non reconductible)

L'IFSE

- L'IFSE repose sur la formalisation de trois séries de critères professionnels ...
 - Encadrement, coordination, pilotage, conception
 - Technicité, expertise, expérience ou qualification
 - Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

- ... à partir desquels sont construits les groupes de fonctions
 - Chaque poste de travail sera versé dans un groupe de fonctions, déconnecté du grade
 - Pour chaque corps ou statut d'emploi le nombre de groupes de fonctions est fixé par arrêté, qui déterminera également le montant maximal par groupe et le montant minimal par grade
 - Catégorie A : 4 groupes ; catégorie B : 3 groupes ; catégorie C : 2 groupes

- Chaque groupe de fonctions correspond à une plage indemnitaire

Le plafond d'attribution au titre de l'IFSE est défini, pour chaque groupe de fonctions, par l'arrêté d'adhésion du corps (arrêté barème)

- L'IFSE repose également sur la prise en compte de l'expérience professionnelle

Cette expérience professionnelle est déterminante pour l'attribution indemnitaire

Le CIA

- Il est destiné à reconnaître l'engagement professionnel de l'agent et son investissement personnel
- Il s'agit d'un complément indemnitaire annuel facultatif
 - Il peut être décidé de l'attribuer à toutes les catégories de personnels, ou à certaines d'entre elles uniquement, ou encore à aucune
- La part du CIA dans l'attribution indemnitaire globale d'un agent est contingentée
 - Catégorie A : 15 % maximum de l'attribution indemnitaire globale
 - Catégorie B : 12 % maximum de l'attribution indemnitaire globale
 - Catégorie C : 10 % maximum de l'attribution indemnitaire globale
- Le plafond du CIA pouvant être servi par groupe de fonctions est défini par l'arrêté d'adhésion du corps, comme pour l'IFSE («arrêté-barème» d'adhésion)

Éléments d'ordre comptable

- Les éléments d'ordre comptable relatifs à la mise en œuvre du RIFSEEP et notamment les codes de l'IFSE, du CIA et de la garantie indemnitaire figurent en annexe 5 de la circulaire DGAFP /DB du 5 décembre 2014 mentionnée en page 2 du présent document

Les plafonds IFSE et CIA pour la filière administrative (services déconcentrés et établissements publics)

ATTACHES

Gr. 1 (encadrement supérieur)

36 210€ (IFSE)

6 390 € (CIA)

Gr.3 (fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou à technicité particulières)

25 500 € (IFSE)

4 500 € (CIA)

Gr. 2 (fonctions d'encadrement à responsabilités et / ou technicité importantes)

32 130 € (IFSE)

5 670 € (CIA)

Gr. 4 (fonctions usuelles)

20 400 € (IFSE)

3 600 € (CIA)

Les plafonds IFSE et CIA pour la filière administrative (services déconcentrés et établissements publics)

SA	ADJOINTS ADM.
Gr. 1 (encadrement important) 17 480 € (IFSE) 2 380 € (CIA)	Gr. 1 (responsabilités particulières) 11 340 € (IFSE) 1 250 € (CIA)
Gr. 2 (encadrement/technicité) 16 015 € (IFSE) 2 185 € (CIA)	Gr. 2 (Fonctions usuelles) 10 800 € (IFSE) 1 200 € (CIA)
Gr. 3 (Fonctions usuelles) 14 650 € (IFSE) 1 995 € (CIA)	

Quatre points clés

- Le périmètre d'adhésion :
 - Quels corps et emplois sont proposés à l'exemption ?
 - Quelles indemnités restent cumulables avec l'IFSE ?
- Le calendrier
- La définition des groupes de fonctions
- La définition des règles de modulation de l'IFSE

Le périmètre d'adhésion

■ Les corps et emplois qui vont adhérer :

- Les corps des filières administrative, technique, sociale, de santé, corps ITRF et ITA ainsi que des bibliothèques
- La majorité des statuts d'emploi

■ Les corps et emplois proposés à l'exemption :

- Les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministère de l'éducation nationale, les personnels enseignants chercheurs
- Les personnels de direction, IEN, IA-IPR
- Les agents comptables d'EPSCP et des CROUS

■ Les principales indemnités cumulables avec l'IFSE :

- Indemnités compensant sujétions et astreintes liées à la durée du travail
- Dispositifs d'intéressement prévus par l'article L954-2 du code de l'éducation
- Rémunérations des activités de formation continue prévues par les articles D.714-60 et D.714-61 du code de l'éducation

L'IFSE se cumule aussi avec la nouvelle bonification indiciaire.

Le calendrier : différentes vagues de connexion par filière

- Une première vague d'adhésion (obligatoire) est prévue pour le 1^{er} juillet 2015 et concerne les administrateurs civils
- Au 1^{er} septembre 2015 :
 - Date d'adhésion juridique des corps de la filière administrative :
Attachés d'administration de l'Etat, SAENES, ADJAENES
- Le calendrier de l'abrogation de la PFR, initialement fixé au 1^{er} juillet 2015, est différé au 31 décembre 2015
- Au 1^{er} janvier 2016 :
 - La filière sociale : conseillers techniques de service social et assistants de service social des administrations de l'Etat (adhésion obligatoire au plus tard le 1^{er} janvier 2016)
 - La filière de santé (médecins et infirmiers)
 - Les filières ITRF et ITA
 - Les corps et statuts d'emploi ministériels (IGAENR, IGEN, DGS, AENESR) et l'emploi de chef de mission en administration centrale,
 - Les emplois de direction interministériels
- Au 1^{er} janvier 2017 : les corps de la filière des bibliothèques et les autres emplois fonctionnels ministériels (dont les directeurs de CROUS)

La définition des groupes de fonctions

□ Un travail a été conduit avec l'appui de deux GT :

1 GT associant 7 académies et 2 EPN

1 GT associant des DGS de l'association des DGS ,

en vue de définir dans un premier temps les groupes de fonctions de la filière administrative et des corps et emplois relevant du service de l'encadrement

□ La méthode adoptée a consisté à identifier :

- Des groupes de fonctions fortement dissociés (exemple des attachés) :
 - fonctions d'encadrement supérieur,
 - fonctions d'encadrement à responsabilités et/ou technicité importantes,
 - fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou à technicité particulière,
 - fonctions usuelles
- Dans chacun de ces groupes : des fonctions génériques permettant aux gestionnaires de disposer de repères aussi précis que possible sans « brider » l'exercice depuis l'administration centrale

La définition des règles d'évolution de l'IFSE

- Le décret du 20 mai 2014 dispose que l'IFSE fait l'objet d'un réexamen:
 - En cas de changement de fonctions
 - Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
 - En cas de changement de grade à la suite d'une promotion

- Ces règles d'évolution feront l'objet d'un cadrage.



L'ARRÊT DU PRÉCOMPTE PAR LA MGEN ENQUÊTE

Bruno VATI

Coordonnateur de paie

Université des Antilles et de la Guyane

amue 

MUTUALISATION + SOLUTIONS



Plan de la présentation



1. Introduction
2. Rappel des dates clés
3. Publics concernés par la généralisation
3. Impacts sur l'avenir de la mutualité des fonctionnaires
4. Contexte - Fait générateur de l'arrêt du précompte
5. Conséquence pour la MGEN
6. Causes de l'arrêt de précompte
7. Impact sur la codification (carte 02)
8. Conclusion





- + S'agissant de l'arrêt du précompte MGEN, nous savons aujourd'hui :
 - Que les mutuelles n'étaient jusqu'à présent pas assujetties au régime fiscale commun
 - Que leur entrée en fiscalité a été dans la pratique reportée d'année en année

- + Mais les établissements ne connaissent pas le fond de la réforme :
 - La loi des finances rectificative 2011-1978 du 28/12/2011 a abrogé ce dispositif relatif à l'exonération des résultats afférents à la gestion des contrats d'assurance maladies à caractère solidaire et responsable (voir article 207.2 du code général des impôts) et a aménagé le dispositif de la fiscalité progressive des mutuelles
 - La loi des finances de 2013 (loi 2013-1279) rectificative notamment l'article 10 a procédé à la refonte des obligations déclaratives incombant aux entreprises d'assurance et organismes assimilés
 - Le décret 2015-362 du 30 mars 2015 relatif aux obligations déclaratives des entreprises et mutuelles d'assurances définit le contenu de ces nouvelles obligations à compter du **1er janvier 2016**
 - **L'entrée en fiscalisation des mutuelles concerne toutes les mutuelles**





- + Cette présentation est une enquête qui tente d'apporter les clés pour **mieux comprendre l'arrêt du précompte** ainsi que la nouvelle organisation au sein des mutuelles, la MGEN notamment
- + Attention, **cette enquête ne concerne pas la MAGE** dont la direction fait savoir qu'elle « **maintient le précompte de cotisation sur les traitements** »



Rappel des dates clés





Rappel des dates clés



- + **Courant année 2013** : modification des règles sur la fiscalité des entreprises d'assurances
- + **Janvier 2013** : signature de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) induisant la généralisation de la complémentaire santé à tous les employés
- + **14 juin 2013** : adoption par le parlement du projet de loi sur la sécurisation de l'emploi qui concrétise les principales mesures de l'ANI
- + **1er janvier 2016** : Généralisation de la complémentaire santé obligatoire pour tous



Publics concernés par la généralisation





+ La généralisation de la mesure de complémentaire santé obligatoire pour tous adresse :

- Les compagnies d'Assurances
- Les Mutuelles
- Les Instituts de prévoyance





Impacts sur l'avenir de la mutualité des fonctionnaires





Impacts sur l'avenir de la mutualité des fonctionnaires



- + Le système mutualiste intervient aujourd'hui dans un **contexte particulièrement concurrentiel**
- + Des offres dont les tarifs ne sont pas proportionnels aux revenus mais **varient selon l'âge de l'assuré social et la gamme des prestations offertes** apparaissent
- + Les mutuelles solidaires et les assurances privées sont **taxées de la même manière** (7% de TSCA) mais également de 6,27 % pour MGEN pour financement du fonds CMU
- + On observe un **vieillissement de la population mutualiste**
- + L'aide de « l'Etat employeur » aux mutuelles des fonctionnaires est faible





Impacts sur l'avenir de la mutualité des fonctionnaires



- + Suite à l'ANI de janvier 2013 (et à sa transposition dans la loi dite de sécurisation des parcours professionnelles), la généralisation des complémentaires santé collectives pour les salariés du secteur privé aura de **réels impacts sur les mutuelles des fonctionnaires** :
 - Risque pour de nombreux fonctionnaires de **ne plus adhérer à leur mutuelle historique** puisqu'ils seront couverts par la complémentaire d'entreprise de leur conjoint(e)



Facteur générateur de l'arrêt du précompte





Fait générateur de l'arrêt du précompte

Adoption et mise en application des nouvelles règles de fiscalité sur les mutuelles



- + **Le précompte actuel et la méthodologie ne peuvent plus être d'actualité** face aux nouvelles règles sur la fiscalité des entreprises d'assurances. Pour mémoire, ces règles sont applicables depuis 2013
 - Les sociétés d'assurances ainsi que les mutuelles ont désormais **obligation de calculer toutes les cotisations émises lors du renouvellement annuel des différent risques assurés** afin de connaître chaque mois tous les montants HT à la TSCA (Taxe Spéciale sur les Conventions d'Assurance) et la TCMU
 - Ce qui conduit à :
 - **La justification des cotisations encaissées par adhérent et par garantie** durant l'année
 - **La nécessité pour la MGEN d'acquérir une meilleure connaissance des cotisations** quand elles sont exprimés en fonction d'un taux et d'une assiette
 - La bonne répartition des 2 taxes pour chaque cotisation encaissée en fonction des prestations prévues au contrats



Conséquence pour la MGEN





- + Dans la mesure où les règles fiscales applicables à la MGEN l'obligent à procéder elle-même aux calculs de l'assiette et de la cotisation, **elle ne peut plus déléguer cette tâche aux employeurs**
- + De plus, la mise en place d'une nouvelle gamme « MGEN Santé et Prévoyance » impose à la mutuelle cette évolution dans la gestion des cotisations statutaires et dans la méthode de précompte actuel **au plus tard le 1er janvier 2016**
- + Dans le cas d'autres mutuelles, le choix du maintien du précompte a été jugé possible (MAGE)



👤 Pourquoi l'arrêt des précomptes sur salaire ?





Pourquoi l'arrêt des précomptes sur salaire ?



- + Les nouvelles règles imposent donc la MGEN de calculer elle-même, une fois par an, les cotisations de tous les mutualistes pour en **réclamer le paiement soit par précompte, soit par prélèvement bancaire ou chèque**
- + Pour ce faire la MGEN a mis en place un **nouvel outil informatique** qui ne peut tisser des liens avec les très nombreux employeurs (hors éducation nationale)
- + Concernant le monde de l'éducation nationale :
 - Le MEN continuera en 2016 à assurer le précompte des cotisations des adhérents rémunérés par l'éducation nationale (DSDEN, rectorats et administration centrale) car les échanges de données automatiques existent déjà
 - Mais **tous les personnels rémunérés par l'enseignement supérieur** avec un logiciel RH différent de ceux du MEN **sortent du système de précompte MGEN après le 31 décembre 2015**



Impact sur la codification





+ Carte 02 :

- **A compter de la paye de janvier 2016, aucun mouvement n'est à saisir par les gestionnaires des établissements**
- En effet, la MGEN a négocié avec la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) **l'arrêt de tous les précomptes d'actifs de toutes les TG au 31 décembre 2015**

IMPORTANT : Afin de garantir la conformité de la base établissement avec la base DRFIP, opportunité de procéder à l'intégration du fichier LR de janvier 2016 (les codifications pour arrêt précompte seront faites directement par les services informatiques de la DGFIP)





Conclusion





+ L'arrêt du précompte en 2015 **concerne diverses populations de mutualistes MGEN**, notamment :

- Les adhérents agents ou salariés des conseils départementaux et régionaux
- Les adhérents salariés des Organismes Précompteurs Nationaux ou organismes Précompteurs Locaux (BNF, CNRS, CROUS, IRD, INSERM, LOUVRE, etc.)
- Les adhérents en paie TG rémunérés par un ministère ou un établissement public autre que l'éducation nationale (**enseignement supérieur**, culture et communication, jeunesse et sport, etc.)





- + Cet arrêt du précompte est imposé pour des **raisons liées à la fiscalité**
- + En effet, des règles fiscales sont applicables aux entreprises donc à MGEN et les cotisations sont pour elle la base taxable. Ainsi, la **MGEN doit justifier chaque mois les bases taxables issues des cotisations** calculées pour déclarer la TSCA et la TCMU. Cette justification, produite actuellement à partir du précompte notamment, s'avère obsolète car calculée a posteriori et à partir d'une cotisation TTC
- + Il n'y aurait a priori **aucune incidence sur la fiscalité des particuliers**





+ Un **point de difficulté** subsiste toujours :

- La DGFIP arrête t-elle **tous les codes en 06** correspondant à tous les précomptes des mutuelles ou remettra t-elle à 000 ?
- S'agissant de l'absence d'impact sur la fiscalité des particuliers, **ce point reste à confirmer**





LA PRÉLIQUIDATION DE LA PAIE DANS SIHAM

Bénédicte GUY, Chef de projet adjointe Siham, Amue
Alexandre GUITARD, Consultant fonctionnel Siham, Amue

amue

MUTUALISATION + SOLUTIONS



Plan de la présentation



1. Siham : éléments de contexte
2. Siham : la préliquidation de la paie
3. Démonstration





Siham : éléments de contexte





- + Progiciel **basé sur HR Access FPE (Fonction Publique d'Etat)** solution leader du marché dans le domaine des Ressources Humaines
- + Construit **avec et pour les établissements d'enseignement supérieur** dans le cadre d'ateliers de conception portant sur chacune des fonctionnalités de Siham





Siham

Etat des lieux des établissements utilisateurs



+ 3 sites en production :



+ 5 sites déployés en 2015 et 2016 :





Gestion	Organisation et Structures	Prévision et Pilotage
Données individuelles	Emplois	Reporting
Gestion administrative	Postes	GPEEC
Rémunération	Structures organisationnelles	Masse salariale et Emplois





- + **Couverture complète et évolutive des processus RH**, de la prise en charge à la sortie de l'agent, incluant la pré-liquidation de la paye et la gestion prévisionnelle
- + Prise en compte des aspects normatifs **proposé par le Noyau RH FPE (CISIRH) porteur de référentiels normés et de règles de gestion DGAFP** pour une gestion plus sécurisée et plus homogène
- + **Amélioration du pilotage RH** de l'établissement grâce à des données complètes, précises et fiables
- + **Interopérabilité** facilitant l'intégration de Siham dans le système d'information de l'établissement





Noyau commun RH FPE

=

Ensemble des règles de gestion administrative

+ fonctionnaires / agents contractuels

+ avec incidences en paye

S'appuyant

**sur un ensemble de référentiels métier
sur un dictionnaire des concepts**





+ Suivre chacun des processus de la carrière dans son intégralité

de la saisie de l'évènement

(congs, positions, modalités de services...)...

... à l'édition de l'acte

... et au transfert des données en préliquidation





+ Siham intègre un **module de primes et indemnités**

- **Moteur de calcul des primes et indemnités** avec calcul des droits et conditions d'éligibilité
- Primes dites à **gestion automatisée** :
 - > Calcul de la **période d'attribution** de l'agent
 - > Calcul du **montant attribué** par agent
 - > Contrôles des **planchers et plafonds**
 - > Contrôles des **critères d'attribution** et des **règles d'exclusivités**
 - > **Modulations** sur la population éligible ou sur les composants de calcul
 - > Validation et génération des **décisions d'attribution**
 - > **Transfert** des mouvements correspondants en Préliquidation





- Primes dites à **gestion simplifiée** :
 - > **Saisie manuelle** du montant attribué par agent
 - > **Modulations** sur la population éligible ou sur les composants de calcul
 - > Validation et génération des **décisions d'attribution**
 - > **Transfert** des mouvements correspondants en Préliquidation





Siham : la préliquidation de la paie





Siham

Outillage de la gestion intégrée



Siham permet le **transfert automatique des données de gestion administrative en paie** pour la production des mouvements et de la bande GEST.





Les apports de la préliquidation

- + **Eviter les saisies redondantes** dans deux outils distincts (SIRH / Paie)



FIABILISATION des données **RH ET PAIE**

- + **Sécuriser les opérations de paie** par la synchronisation de la Gestion administrative et de la Paie

- + **Homogénéiser** les pratiques de gestion

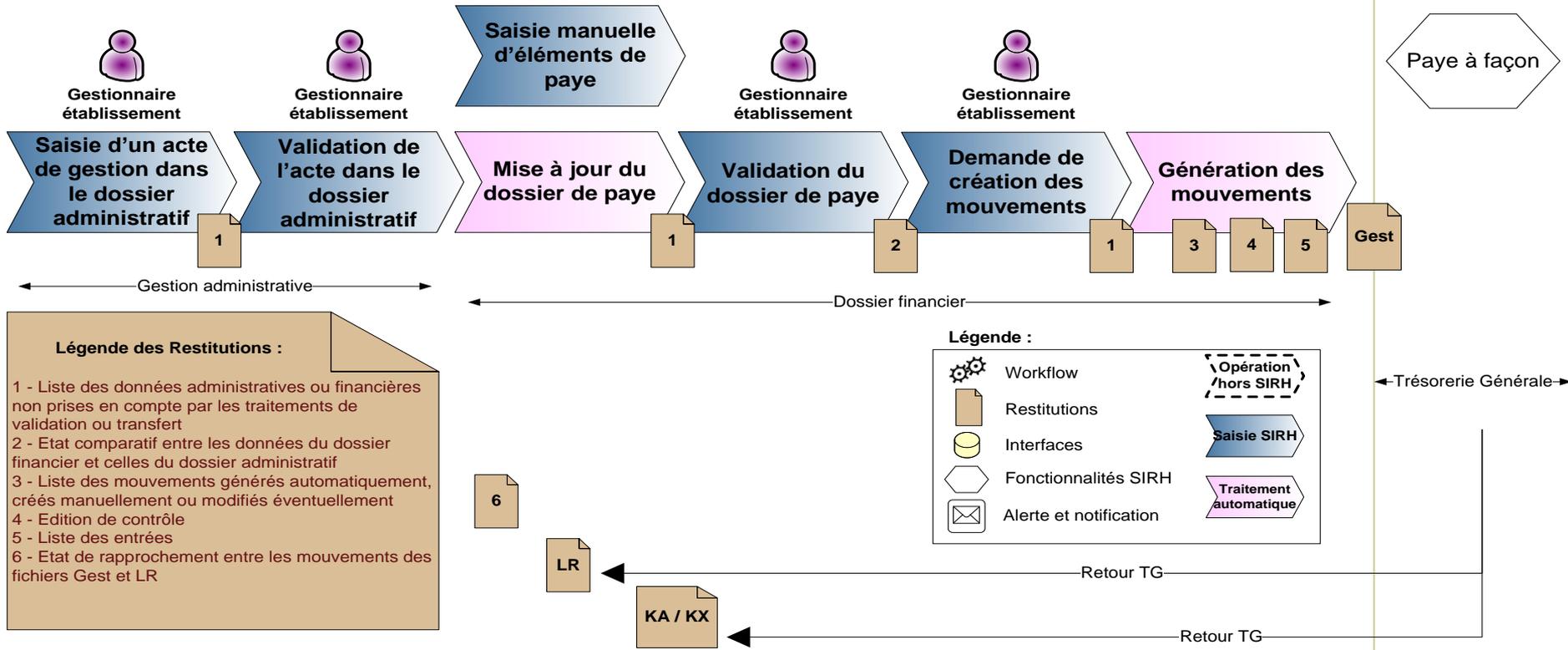
- + Outiller la mise en œuvre de la **Gestion intégrée** dans les services de gestion





Processus de préliquidation de la paie pour un agent d'un établissement

Processus aval





+ Contrôles en amont :

- Liste des **données administratives et financières** :
 - Identifier les éventuels **écarts des traitements de transfert ou validation** des données administratives et/ou financières

+ Contrôles en aval :

- Liste des **entrées accompagnant la bande GEST**
- Liste des **mouvements en écart** :
 - Contrôler si des **mouvements ont été créés après une certaine date** (date limite pour la création des mouvements par les gestionnaires, fixée par l'établissement) et **après la constitution du fichier GEST** du mois de paye en vigueur, qu'il ait été transmis ou non à la TG.
- **État de rapprochement des fichiers GEST et LR**
 - Identifier les **éventuels écarts entre les mouvements** envoyés dans le fichier GEST et ceux retournés par la TG dans le fichier LR.





+ Liste des mouvements

- Produire une liste des données de paie selon différents critères de lancement (mouvement, période de paie, type de paie, etc.)

+ Visualisation du bulletin de paye

- Visualiser et éditer le bulletin de paie des agents suite à l'intégration du KX

+ Univers BO préliquidation

- Permettre à chaque établissement et à chaque gestionnaire de produire ses états de contrôle et de suivi





- + La mise en production du module de préliquidation de paie impose une **triple certification par la DGFIP de la bande GEST générée par Siham** :

PHASE 1

CERTIFIEE

Validation du format technique des bandes GEST et Acomptes

PHASE 2

CERTIFIEE

Validation sur la base d'un jeu d'essai national (base de 300 mouvements)

PHASE 3

En cours

Paye en double sur 2 mois consécutifs





Siham

La préliquidation de la paie : état d'avancement



+ PHASE 3

Certification en cours par l'Université Paul Sabatier – Toulouse 3



Double paie sur les mois de MARS et AVRIL 2016

Site pilote Siham

Déjà utilisateur d'une solution de paie à façon avec Harpège (IPE)

+ Mise en production de la fonctionnalité : prévue en avril 2016





Démonstration





- + **Prise en charge financière** d'un maître de conférence pré-crée en gestion administrative
- + **Génération des mouvements de prise en charge financière** (bande GEST + liste des entrées)
- + **Saisie d'un avancement d'échelon** pour cet agent
- + **Production de l'acte d'avancement d'échelon** correspondant
- + **Transfert en préliquidation** du nouvel échelon
- + **Génération du mouvement 01** (bande GEST + liste des entrées)





Clôture



Hugues BOYER, chargé de domaine RH, Amue





+ **RAPPEL** : liste d'échange des Coordonnateurs de paie
depuis novembre 2014 -> 210 abonnés

+ **NOUVEAU** : ouverture de trois nouvelles listes d'échanges

Mai 2015

- Des **personnels enseignants titulaires et stagiaires** (240 abonnés)
- Des **personnels BIATSS titulaires et stagiaires** (250 abonnés)
- Des **personnels contractuels** (275 abonnés)

+ Pour **consulter** les listes Amue et **vous abonner** :
<https://listes.amue.fr/sympa/lists>





+ Offre de formation domaine RH et paie :
une vingtaine de modules pour renforcer ses connaissances
« métier » et « outil »

+ Consulter le catalogue de formation sur www.amue.fr
Rubrique Focus : catalogue des formations 2015



Merci de votre attention



mire@amue.fr