

## **Club utilisateurs Harpège**

### **Actualités autour d'Harpège : les activités logicielles**

Isabelle Cohen  
Hélène Perrier  
Christine Pac

Pôle RH, Paie, département édition intégration

Simon Larger  
Chargé de domaine finances, département services

- ❖ L'interface Harpège - PAY
- ❖ Paye à façon : Outil de déversement dans Sifac
- ❖ Référentiel Personnes Ressources
- ❖ Maintenance réglementaire
- ❖ Maintien en Condition Opérationnelle

## **Paye à façon : la gestion centralisée des rémunérations des EPSCP Quand et Comment ?**

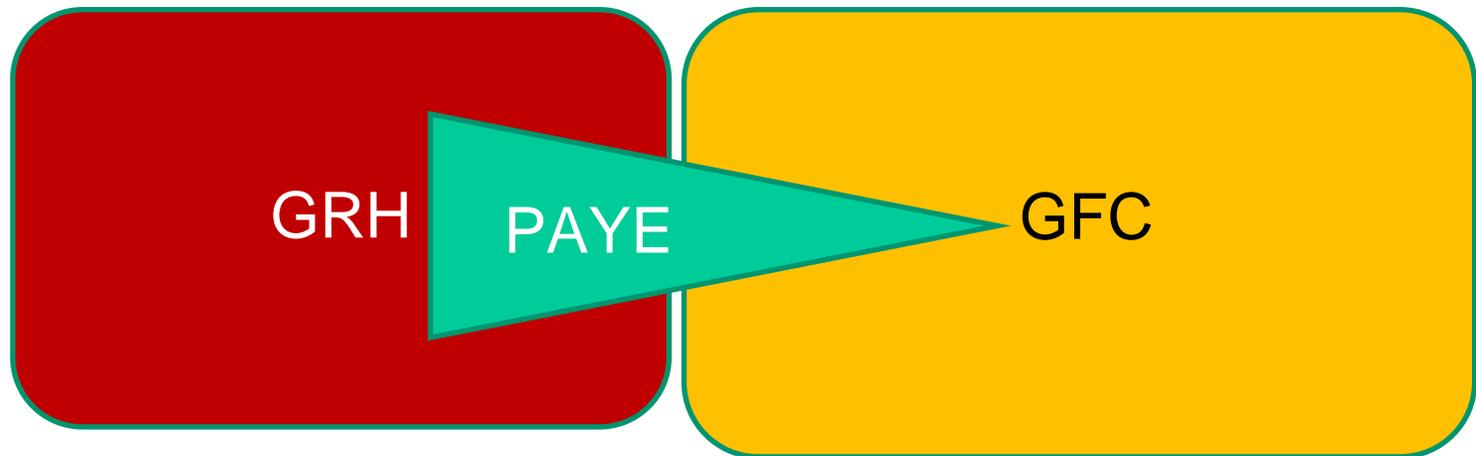
# Paye à façon : Pourquoi ?

- ❖ La modernisation de l'État par la gestion centralisée de la fonction de paye : l'ONP
- ❖ Besoin de suivi des emplois (car autorisation en loi de finances pour emplois des opérateurs)
- ❖ Préconisation IGAENR/IGF de procéder par les TG via des conventions de paye à façon

## Les évolutions des métiers de la paye liées au passage aux RCE

Description des principales évolutions des métiers de la paye liées au passage aux RCE

## ❖ Fonction « paye » en EPSCP



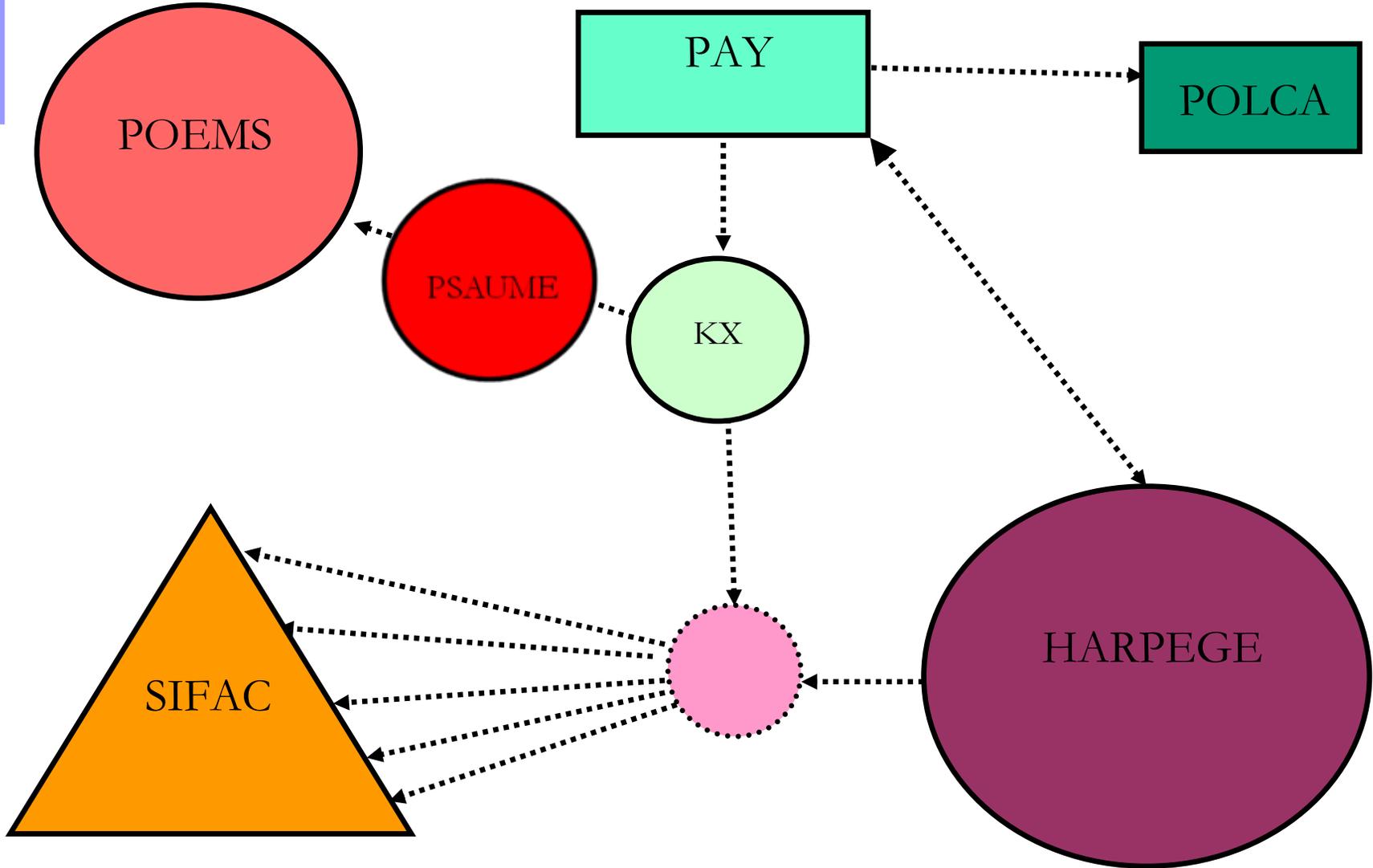
- ❖ Fonction stratégique
- ❖ Fonction complexe
- ❖ Fonction transversale

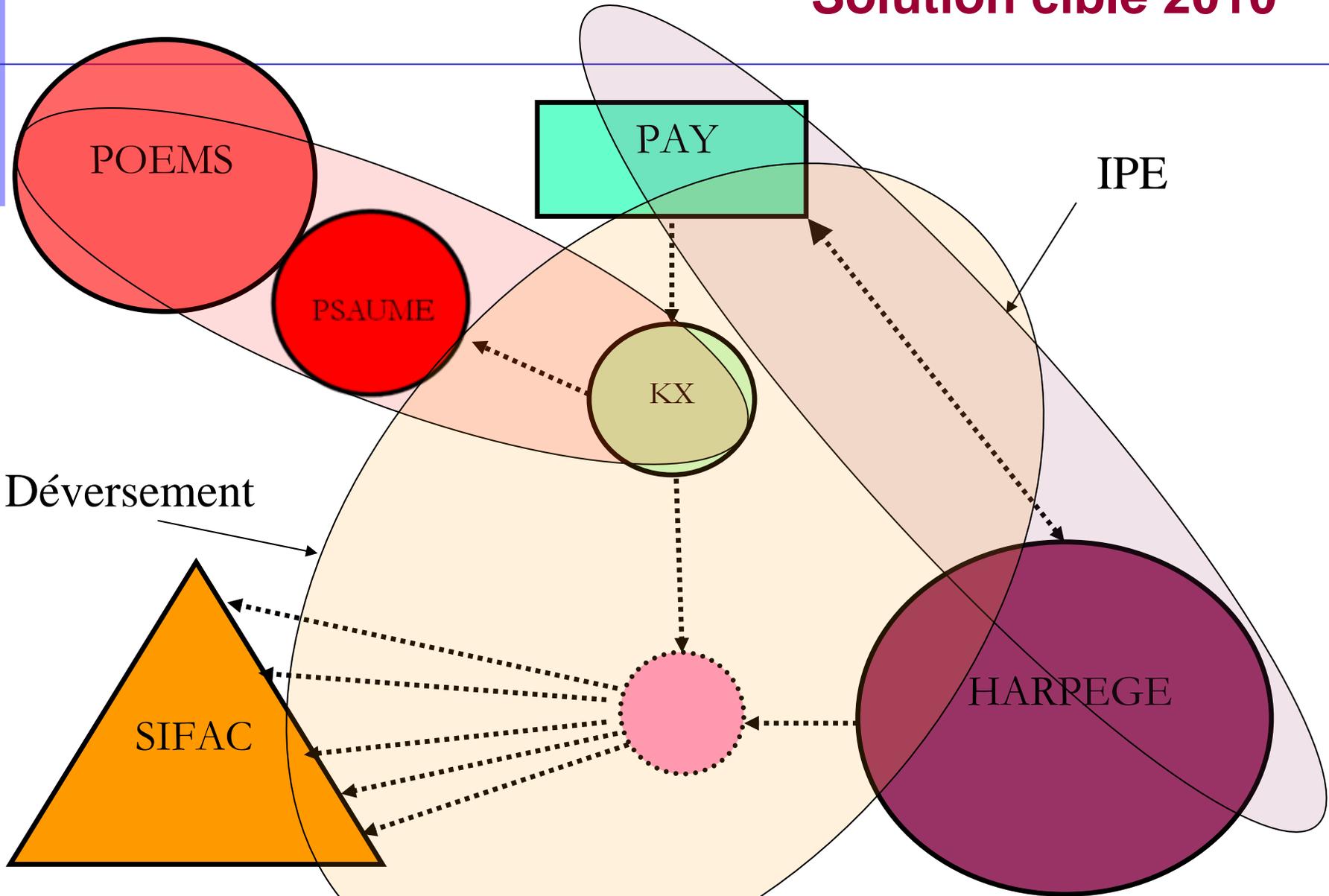
- ❖ Fonction « paye » en EPSCP
  - ❖ Les RCE s'inscrivent dans une gestion intégrée (association gestion administrative et paye à la DRH)
  - ❖ Mais les RCE coïncident avec l'externalisation de la fonction de paye
    - ❖ Quelle place pour l'expertise des EPSCP sur la paie, demain ?
      - ❖ Amont : Fiabiliser et mettre à jour les données RH
      - ❖ Aval : Vérifier les éléments de paye a posteriori
- ❖ Formation à la maîtrise des processus de paye
- ❖ Formations aux outils Amue

## Les SI induits par la PAF

Description de l'architecture du SI cible pour 2010

- ❖ Approche conceptuelle du SI cible
  - ❖ Les informations de la GRH sont le point de départ du processus de paye automatisé
  - ❖ Le calcul de la paye (retenues, oppositions, cotisations) ainsi que la gestion des obligations déclaratives n'est pas au cœur de la stratégie des EPSCP
  - ❖ Le fichier KX, qui sert de base au pilotage des emplois et de la masse salariale (POEMS, via PSAUME), doit également servir de source au déversement fin des écritures financières, budgétaires et comptables



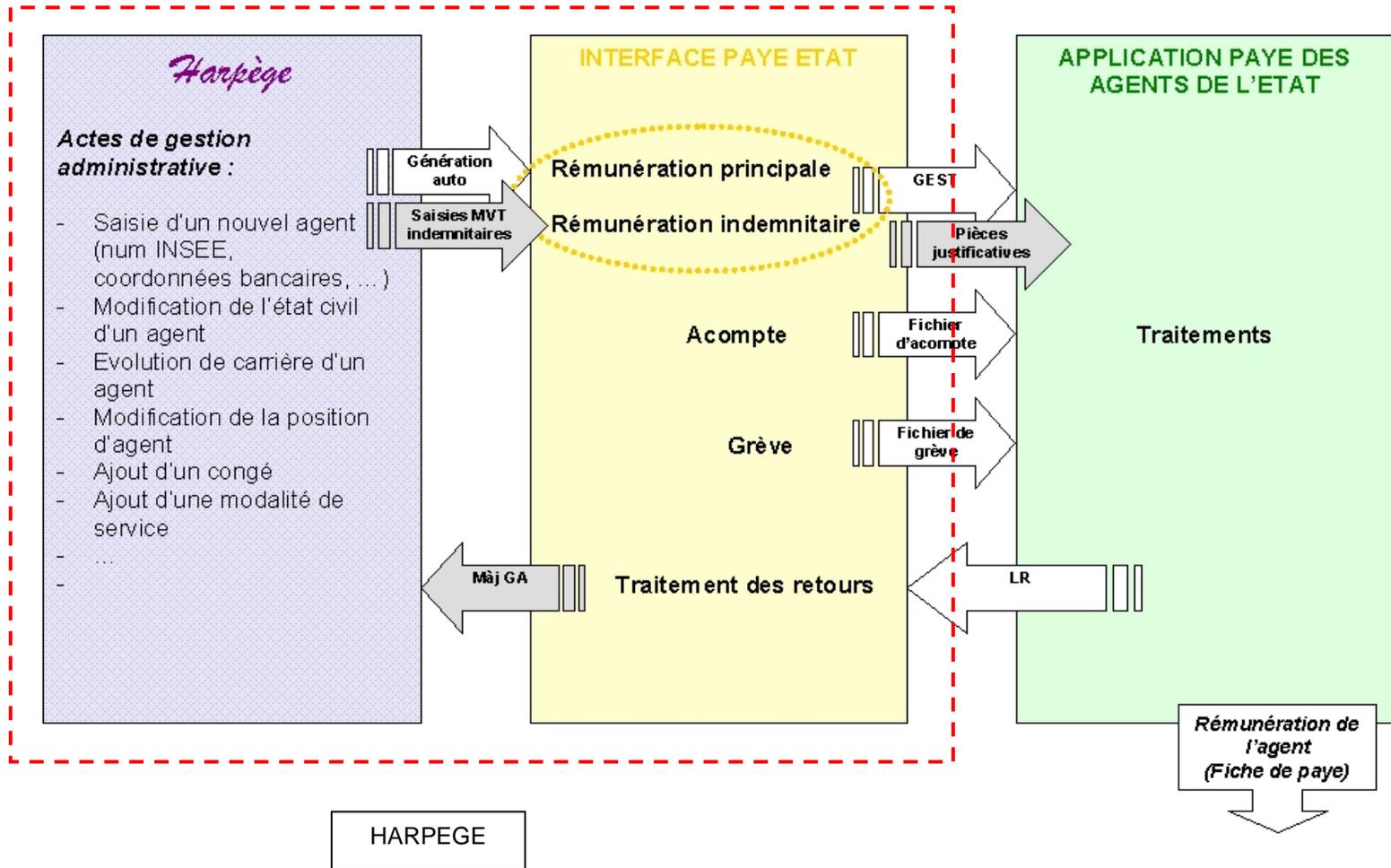


## L'interface Harpège - PAY

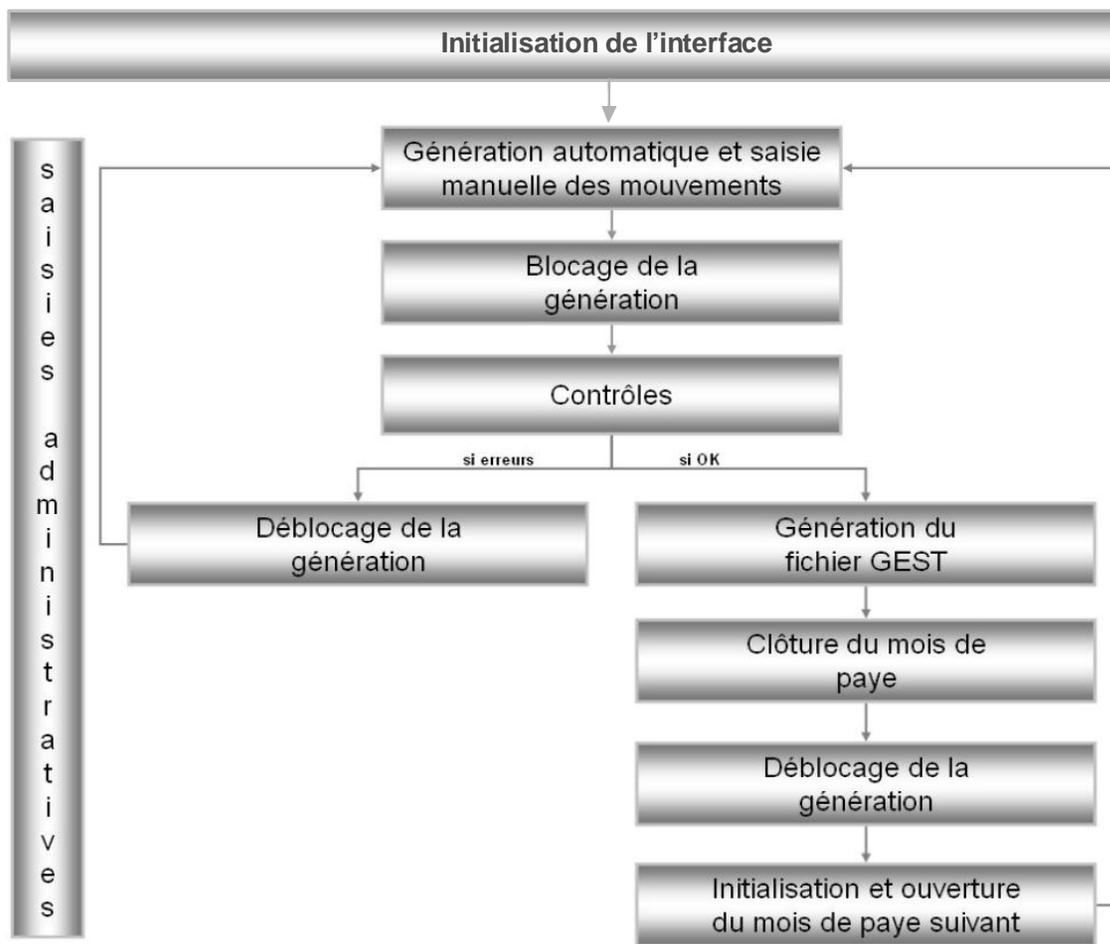
- ❖ Objectif : s'affranchir de la saisie des mouvements de paye dans un outil intermédiaire dédié
  - ❖ Optimisation des processus de gestion
  - ❖ Fiabilisation des données
  - ❖ Qualité accrue du Système d'Information
  
- ❖ Périmètre initial
  - ❖ La paye Etat
  - ❖ La paye à façon, pour les rémunérations relevant antérieurement du budget Etat
  
- ❖ Extension du périmètre
  - ❖ Elargissement à l'ensemble des populations et rémunérations en paye à façon
  - ❖ Prise en compte des nouveaux besoins imposés par le passage aux RCE

# L'interface Harpège – PAY

## Principaux flux de données



# L'interface Harpège – PAY Cinématique de l'outil



# L'interface Harpège – PAY

## Fonctionnalités principales

- ❖ Génération automatique des prises en charge et des mouvements de paye induits par la gestion administrative
- ❖ Création de dossier de paye à visée uniquement indemnitaire
- ❖ Saisie de mouvements indemnitaires ou intégration par connecteur
- ❖ Consultation des dossiers de paye
- ❖ Consultation des mouvements de paye en Gestion individuelle et en Gestion collective
- ❖ Editions de contrôle
  
- ❖ Constitution du fichier GEST et de la liste des entrées
- ❖ Intégration du fichier LR avec mise à jour du dossier de paye
  
- ❖ Gestion des acomptes
- ❖ Gestion des grèves

## ❖ Point de situation

- ❖ Expérimentation sur deux sites pilotes
  - ❖ Toulouse 3 : Paye Etat
  - ❖ Aix-Marseille 2 : Paye à Façon
- ❖ Réalisation de paye en double : investissement important des personnels
- ❖ Un chantier indispensable : la fiabilisation des données
- ❖ Déploiement conditionné par les résultats de cette phase et des modes opératoires de la DGFIP

## ❖ Des actions à mener

- ❖ Réflexion et organisation des processus de paye
- ❖ Travail sur la fiabilisation et la cohérence des données

## Paye à façon : Outils de déversement dans Sifac

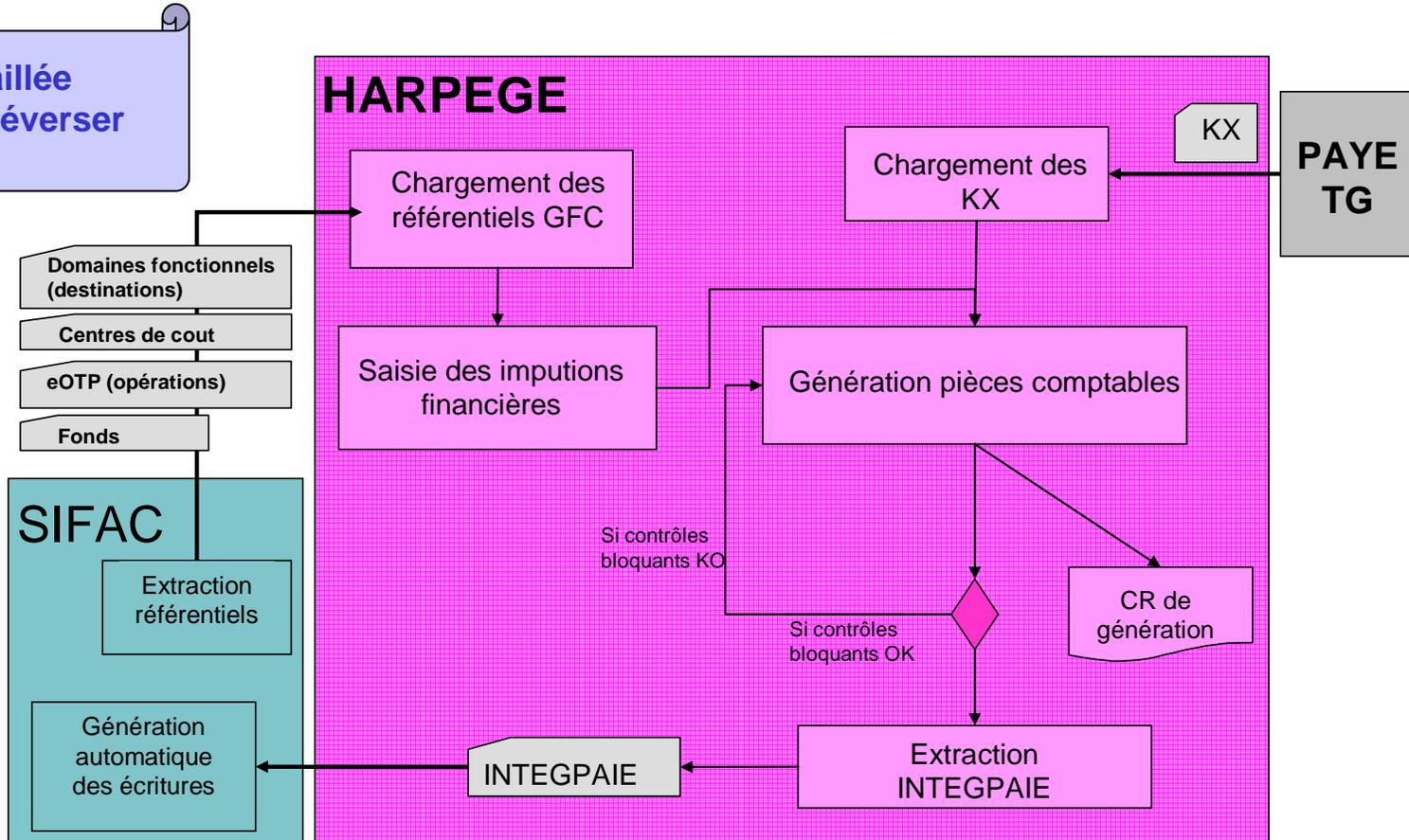
## Outil de déversement dans SIFAC

- ❖ Début 2009, un outil de déversement a été mis à la disposition des 6 établissements RCE utilisant Harpège et SIFAC
- ❖ 6 sites (**Lyon 1, St Etienne, Paris 7, Clermont 1, Nantes et Montpellier 1**) contribuent à la construction d'une solution cible de déversement pour fin 1<sup>er</sup> trimestre 2010

## Outil de déversement dans SIFAC

### ❖ Une solution cible pour 2010 intégrée

Répartition détaillée permettant de déverser toute la paye



#### Génération Harpège :

- ❖ Traitements des éléments de paye du KX
- ❖ Exploitation des imputations financières saisies

#### Saisie des imputations financières

- ❖ Au niveau poste
- ❖ Au niveau contrat
- ❖ Au niveau d'un agent



- ❖ La solution transitoire ne sera pas maintenue dans Harpège en 2010
- ❖ Tous les déversements de l'exercice 2010 devront être réalisés avec la solution cible
- ❖ Pour réaliser les opérations de déversement les données de RH doivent être fiables et complètes : N° INSEE, occupation de poste, contrat, ...

# Outil de déversement dans SIFAC : Saisies des données financières

- ❖ Pour réaliser les opérations de déversement les données d'imputation devront être saisies dans Harpège :
  - ❖ Harpège va évoluer pour permettre :
    - ❖ L'import des référentiels SIFAC
    - ❖ La saisie de données d'imputation au niveau poste, contrat ou agent
    - ❖ Le déversement de la paye dans SIFAC
  - ❖ L'établissement doit s'organiser et prévoir les procédures facilitant la saisie en masse de ces données une fois l'outil déployé et le maintien de la qualité de ces données

*Remarque : un contrôle en masse va être proposé pour permettre aux gestionnaires de vérifier la présence des données financières et leur validité.*

## Référentiel Personnes Ressources

- ❖ Projet Référentiel de données partagées : proposer aux établissements un système permettant de partager au sein de leur SI les entités métiers communes à différents domaines fonctionnels
  
- ❖ Les 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
  
- ❖ Référentiel PR : Les données retenues sont celles largement partagées au sein du Système d'Information des établissements.

- ❖ Harpège est la source principale des données relatives aux Personnes Ressources.
- ❖ Harpège alimente en temps réel le référentiel lors de l'évolution
  - ❖ d'une donnée d'une Personne Ressource
  - ❖ d'une nomenclature maîtrisée par Harpège liée à une de ces données



Nécessité de s'assurer de la qualité et de la complétude des données des Personnes Ressources dans Harpège

- ❖ Projet réalisé en collaboration avec un groupe d'établissements
- ❖ S'appuyant sur une solution du libre
- ❖ Objectif calendaire : Version 1 Personnes Ressources en site pilote au plus tôt fin 2009
  - ❖ En lien avec la disponibilité de tous les logiciels
  - ❖ A affiner en fonction des éléments du prestataire Harpège

## Maintenance Réglementaire

- ❖ Déconcentration
  - ❖ BIATOSS
  - ❖ Enseignants/Chercheurs
    - ❖ Édition arrêtés collectifs et individuels,
    - ❖ Avancement échelon, grade
  
- ❖ Nomenclatures
  
- ❖ Automatisation de la fusion des corps administratifs

## Maintien en condition opérationnelle

- ❖ Livraisons de mises à jours régulières
- ❖ Organisées et planifiées en fonction des autres chantiers

## **Club utilisateurs Harpège**

### **Actualités autour d'Harpège : les activités logicielles**

Isabelle Cohen  
Hélène Perrier  
Christine Pac

Pôle RH, Paie, département édition intégration

Simon Larger  
Chargé de domaine finances, département services