

POEMS : Test 2008



UNIVERSITE DE POITIERS

Organisation – Préparation - Témoignage



- Plus qu'un outil, une méthodologie à acquérir :
 - Penser simultanément la gestion des emplois et de la masse salariale... bien souvent isolée l'une de l'autre au regard des découpages administratifs.
 - Au-delà des difficultés techniques de l'application, l'apprentissage d'une méthode via la cinématique de l'application :
 - L'alimentation et le paramétrage du logiciel
 - L'articulation entre les modules de suivi, prévisions, tableaux de bords, budgétisation et simulation : toutes les étapes à prendre en compte pour intégrer au mieux l'activité de gestion des emplois et de la masse salariale



L'organisation choisie par l'Université de Poitiers

- Premier choix : l'intégration de l'activité à la Direction des Ressources Humaines

- La centralisation de l'activité au sein d'un service, la DRH 'GEMS'
 - Objectif : créer des process centralisateurs pour mieux maîtriser les données GEMS, où et comment circulent l'information.

 - Activités principales :
 - Le contrôle des données paies
 - La centralisation des mouvements (= ce qui a une incidence sur l'évolution des emplois et de la masse salariale) : entrées, sorties, détachements, congés formation et longue durée, promotions, avancements...



La Préparation du Logiciel

1. L'obtention des données de prévision de Masse Salariale, à ventiler par :
 - Programme Lolf(?)
 - Type de budget (Etat ou ressources propres)
 - Type d'éléments de rémunération (rémunérations principales – primes et indemnités – cotisations patronales – prestations sociales)
 - Eléments PSOP et Hors PSOP (nécessité de communiquer régulièrement avec les gestionnaires 'Hors PSOP', le Rectorat dans le cas de l'Université de Poitiers)
 - Position administratives : données Inclus dans le plafond d'emploi (agents en activité ou en CPA) et hors plafond d'emploi (CLD et CFA)
2. L'étude de la variabilité des éléments de paie pour constituer des enveloppes annuelles pour les éléments non versés mensuellement.



La Préparation du Logiciel

3. La gestion des plafonds d'emploi :
 - Par programme
 - Par catégorie d'emplois (propre à chaque ministère)
4. La génération mensuelle des fichiers spécifiques R4 via WinPaie (macro en cours d'amélioration) ou MOV (bientôt intégrée à l'application)
5. Le téléchargement mensuel des référentiels : nomenclatures MPA, NNE, BJ et les catégories d'emploi.



Témoignage Poitevin

- Le choix d'un outil imparfait au moment du test et complémentaire à d'autres applications : WinPaie, Astre, BO et Harpège.
- Une application lourde dans sa gestion (chargements et génération de fichiers, ergonomie peu avenante) mais formatrice dans l'approche d'un métier.