

EXPERIMENTATION POEMS

Témoignage

UNIVERSITE MONTPELLIER 1

Pascal Beauregard - Secrétaire Général

Philippe Paillet - Secrétaire Général Adjoint

Evelyne Mayet - Directrice des Ressources Humaines

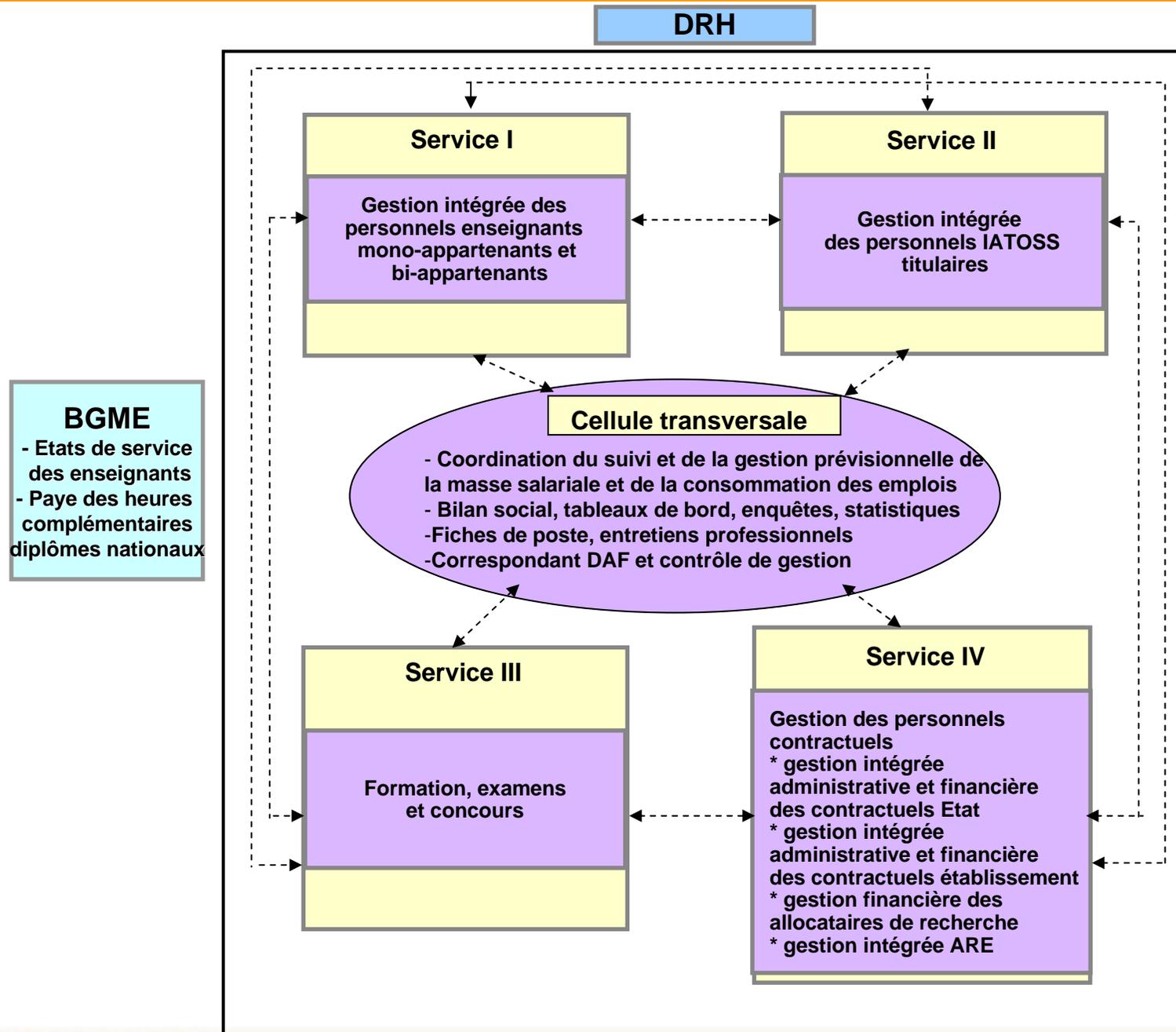
Cécile Planès - administrateur système d'information RH

L'université Montpellier 1

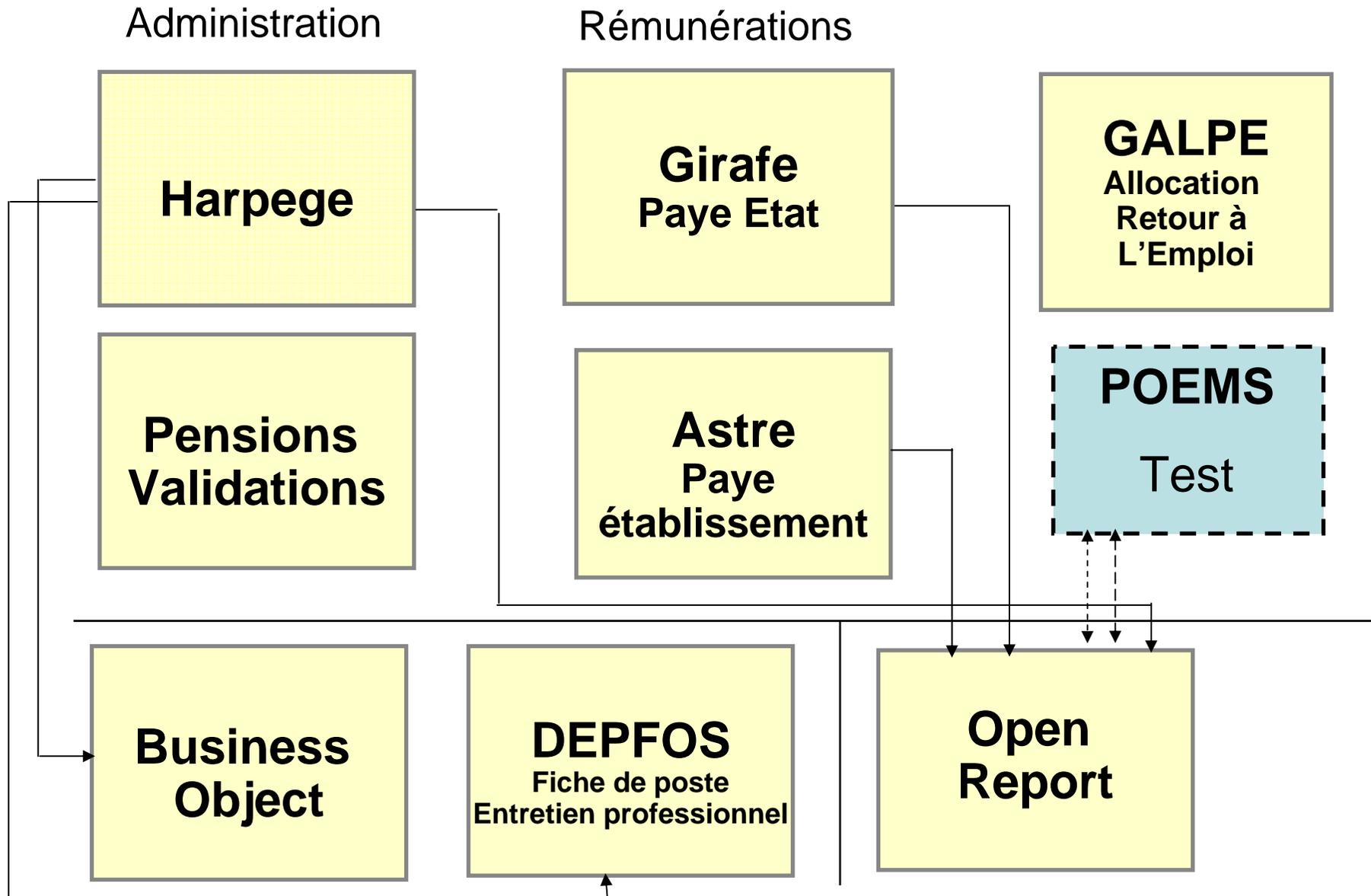
- **Pluridisciplinaire : secteurs tertiaire, santé, sport**
- **9 composantes : 7 UFR et 2 instituts**
- **62 structures opérationnelles de recherche**
- **22 sites géographiques répartis sur Montpellier, Nîmes et Saint Chely d'Apcher**
- **24 400 étudiants**
- **1 700 personnels**

5 conditions pour passer à la RCE

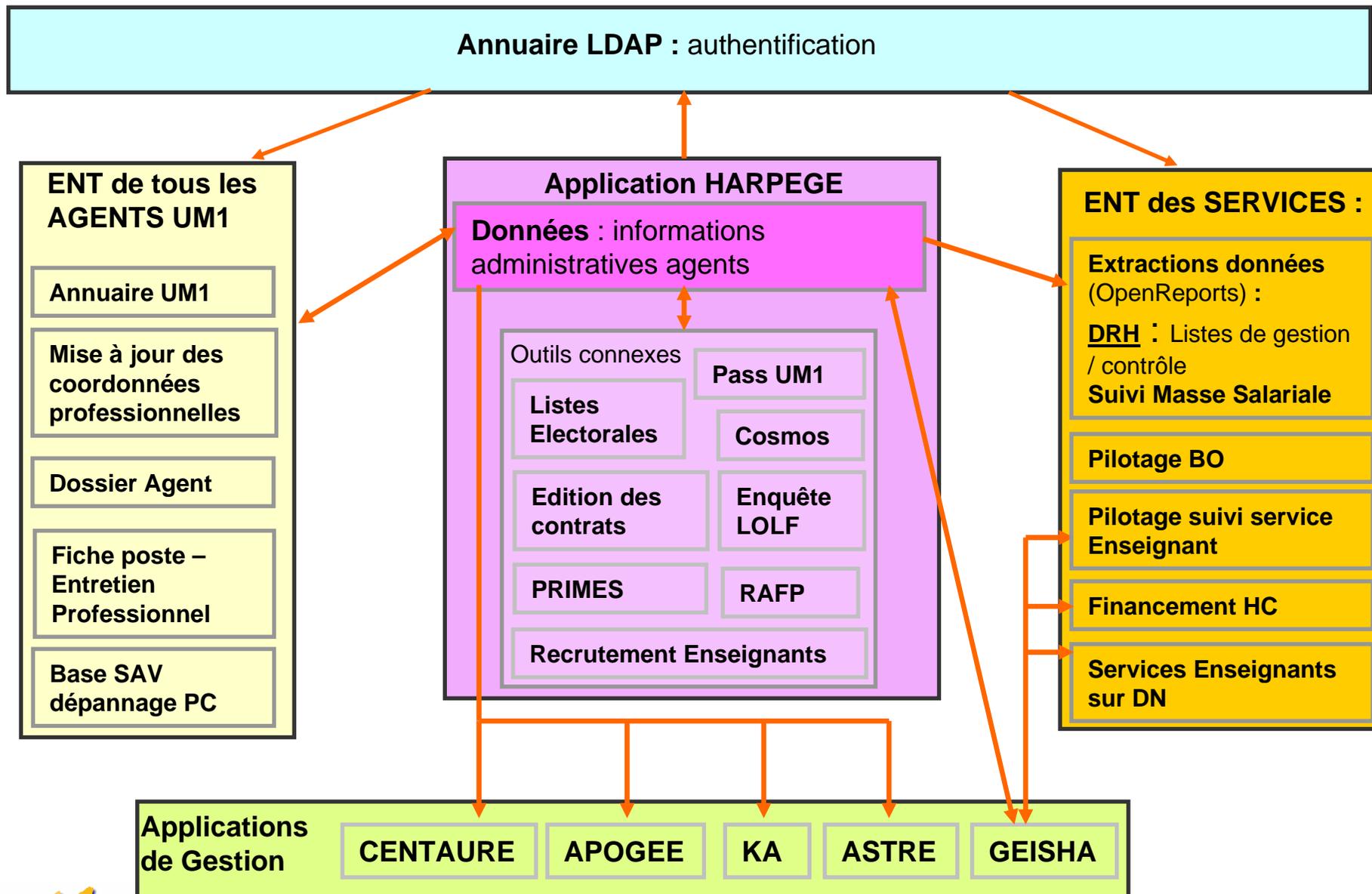
- ❖ Centraliser toutes les opérations de gestion de personnel au sein de la DRH (recrutement, gestion administrative et financière des personnels de l'UM1, y compris pour les personnels hospitalo-universitaires de Médecine et Odontologie).
- ❖ Généraliser la gestion intégrée pour toutes les populations de personnels de l'établissement.
- ❖ Faire d'Harpège une base de données exhaustive, fiable et actualisée.
- ❖ Disposer d'une forte structure transversale coordonnant le suivi et la gestion prévisionnelle des emplois et de la masse salariale des populations gérées.
- ❖ Favoriser la coordination interne à la DRH et externe entre la DRH, la DSI, la DAF et l'Agence Comptable.



Les outils de gestion disponibles



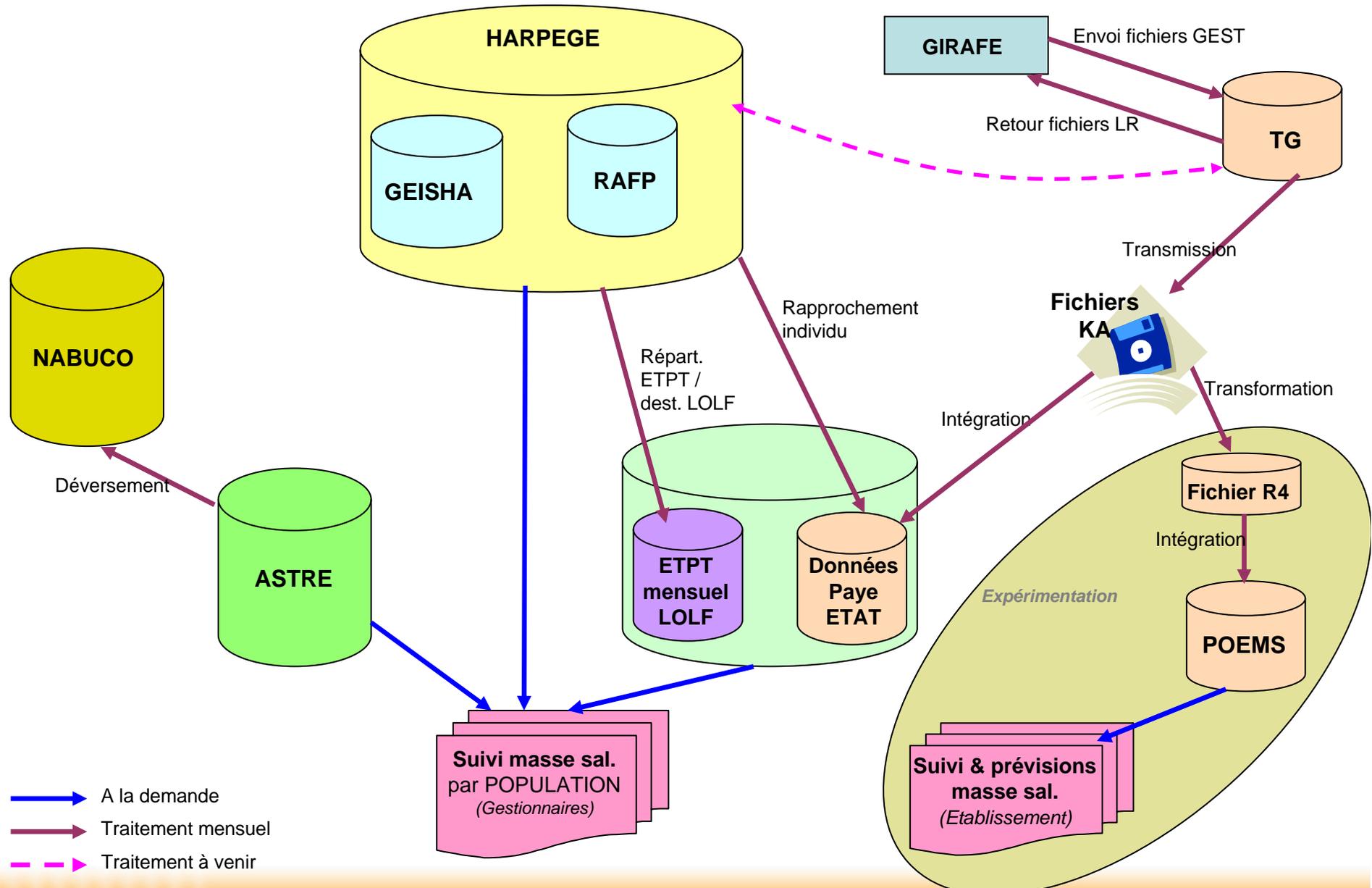
HARPEGE dans le système d'information de l'UM1



HARPEGE : Référentiel unique des individus intervenant à l'Université (hors étudiants)

- ❖ Choix politique
- ❖ Choix organisationnel : inventaire des types d'intervenants hors personnels permanents, mise en place des flux d'information.
- ❖ Complétude et fiabilisation des données : procédures d'actualisation et outils de contrôle des données.
- ❖ Diminuer les re-saisies d'information : processus d'échanges de données entre les applications, rapprochement des référencements individus.
- ❖ Réunions et contacts réguliers entre les services métiers et la DSI.
- ❖ HARPEGE : le point d'entrée systématique vers les outils de suivi et de pilotage de la masse salariale.

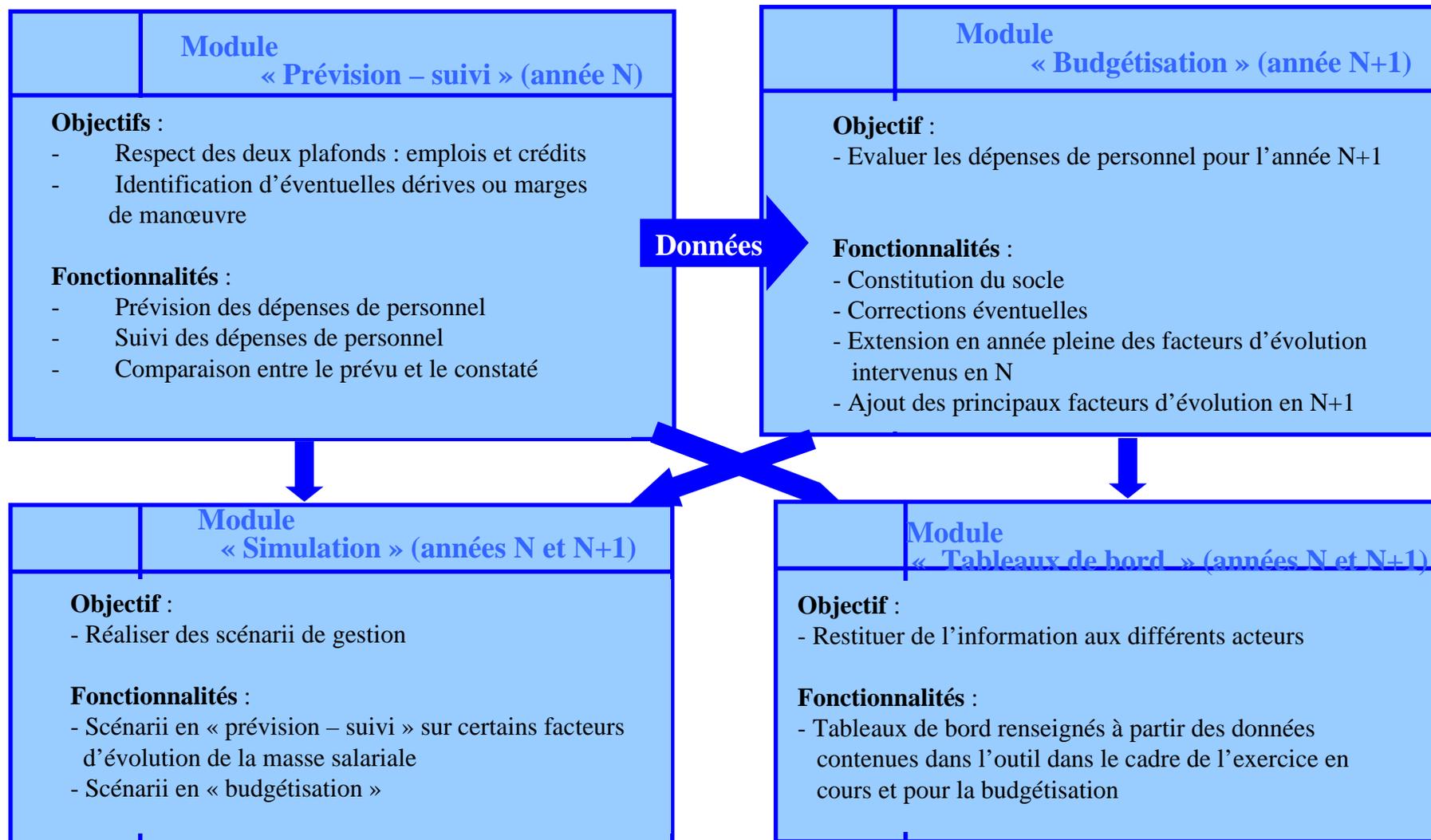
Outils autour de la masse salariale



Les prés requis à l'intégration de POEMS

- Disposer de gestionnaires connaissant les règles de gestion de la paye Etat
- Se former à l'outil
- Télécharger, Installer et mettre à disposition des gestionnaires le logiciel
- Disposer du temps nécessaire pour la découverte et la maîtrise d'un outil complexe
- Disposer d'une DRH ayant une forte pratique de collaborations, en interne à ses services, et en externe avec DSI, DAF, agence comptable
- Assumer l'usage monoposte / sans accès simultané

Les modules et fonctionnalités de POEMS



POEMS – Module Prévision - Suivi

	Module « Prévision – suivi » (année N)
<p style="text-align: center;">Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Respect</i> des deux plafonds : emplois et crédits- <i>Identification</i> d'éventuelles dérives ou marges de manœuvre <p style="text-align: center;">Fonctionnalités :</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Prévision</i> des dépenses de personnel : projection du stock et des principaux facteurs d'évolution- <i>Suivi</i> des dépenses de personnel : chargement de la paye et re-projection- <i>Comparaison</i> entre le prévu et le constaté	

Les enseignements tirés de l'expérimentation :

Concernant la masse salariale :

- La restitution est correcte uniquement les mois où il n'y a pas de paiements d'heures complémentaires
- Un certain nombre d'emplois ou de catégories de rémunération ne sont pas encore identifiées

Concernant les plafonds :

- Les plafonds d'emplois spécifiques aux EPSCP ne sont pas connus de l'application
- Les plafonds modifiés en cours d'année impactent systématiquement les 12 mois de l'année
- Règles particulières de gestion des « non titulaires non indicés »

Mais l'application permet notamment :

- De connaître le coût précis des différents mouvements par corps et grades
- De connaître l'extension en année pleine des mouvements saisis

POEMS – Module Budgétisation

	Module « Budgétisation » (année N+1)
Objectif : <ul style="list-style-type: none">- <i>Evaluer</i> les dépenses de personnel pour l'année N+1 Fonctionnalités : <ul style="list-style-type: none">- <i>Constitution du socle</i>: projection annuelle de la masse salariale de l'année N issue de « prévision-suivi »- <i>Corrections</i> éventuelles- <i>Extension en année pleine</i> des facteurs d'évolution intervenus en N- <i>Ajout</i> des principaux facteurs d'évolution en N+1	

Les enseignements tirés de l'expérimentation :

Apports du module :

- ❖ Des automatismes de calcul (ex : impact global de l'évolution de la valeur du point, gestion des coûts moyens des Entrées / Sorties);
- ❖ Permet la comparaison avec d'autres approches.

Limites :

- ❖ Projection d'un périmètre de rémunérations antérieures à la loi LRU ;
- ❖ Maîtriser les techniques de correction de l'amorce.

POEMS – Module Simulation

	Module « Simulation » (années N et N+1)
Objectif : <ul style="list-style-type: none">- Réaliser des scénarii de gestion	
Fonctionnalités : <ul style="list-style-type: none">- Scénarii en « prévision – suivi » sur certains facteurs d'évolution annuels de la masse salariale (entrées, sorties...)- Scénarii en « budgétisation » (schéma prévisionnel des emplois)	

POEMS – Module Simulation NON TESTE A UM1

	Module « Simulation » (années N et N+1)
	<ul style="list-style-type: none">❖ Module stratégique, adapté aux enjeux de la loi LRU❖ Nécessite de maîtriser l'ensemble des préalables pour en tirer partie :<ul style="list-style-type: none">• Avoir dégagé des marges;• Disposer d'un schéma prévisionnel des emplois

POEMS – Module Tableau de bord

	Module « Tableaux de bord » (années N et N+1)
Objectif : <ul style="list-style-type: none">- Restituer de l'information aux différents acteurs: responsable de BOP, responsable du programme, CF...	
Fonctionnalités : <ul style="list-style-type: none">- Tableaux de bord renseignés à partir des données contenues dans l'outil dans le cadre de l'exercice en cours et pour la budgétisation	

POEMS – Module Tableau de bord

	Module « Tableaux de bord » (années N et N+1)
<ul style="list-style-type: none">• Les tableaux de bord proposés sont pertinents et complets• Ils seront pleinement exploitables une fois les modifications nécessaires apportées	

En conclusion :

Pour l'heure, POEMS ne peut pas être utilisé pour gérer les plafonds d'emploi, du fait :

- de ses limites concernant sa méconnaissance de certains emplois,
- De l'usage de règles ODE encore non diffusées dans les EPSCP,
- De la non intégration des modalités de décompte des plafonds d'emplois EPSCP.

Il fournit en revanche une assistance pour connaître la masse salariale projetée, dans sa globalité, hors rémunération payée via ASTRE.

POEMS EST UN OUTIL QUI CORRESPOND A NOS BESOINS :

Il convient désormais :

- ❖ De l'adapter aux règles de décompte des plafonds d'emploi qui nous seront imposées;
- ❖ De s'assurer de sa possibilité de gérer la totalité des catégories de rémunération, notamment celles conservées sur ASTRE à titre dérogatoire en 2009;
- ❖ D'élaborer un véritable guide de l'usage de cet outil;
- ❖ D'améliorer le dispositif de « formation initiation »;
- ❖ D'organiser un dispositif de formation « expert »;
- ❖ D'assurer son articulation avec l'outil de déversement des écritures comptables et budgétaires de la paye dans SIFAC.