

Paye à façon > solution cible de déversement ente Harpège et Sifac

SIFAC/PAA-GIL/09-20090601

Date : mardi 16 juin 2009

Préconisations SIFAC

Cette note a pour objet de présenter la solution cible d'intégration de la paye à façon qui sera proposée aux établissements par l'Amue à compter de l'année 2010. Cette solution s'appuie sur les logiciels Harpège et Sifac. Elle a été construite en concertation avec les établissements afin de prendre en compte leurs différentes attentes.

Avant de décrire le détail de la solution cible, il convient de rappeler un certain nombre d'éléments afin d'appréhender au mieux le projet dans son ensemble.

S'agissant de la prise en compte des RCE dans ses applications informatiques, l'Amue a mis en place, un plan en deux phases : tout d'abord une solution dite « transitoire » déployée dès le début de l'année 2009, puis une solution cible livrable en 2010.

Ce travail en deux temps a été imposé par l'absence des informations nécessaires à la construction d'une solution complète pour l'année 2009 (référentiel comptable, nomenclature des destinations, maquettes d'état, ...)

Au titre de la solution transitoire, opérationnelle en 2009, trois points essentiels ont été pris en compte : la levée des contrôles réglementaires budgétaires aux niveaux 2 de la structure budgétaire (les budgets propres intégrés), le plan de comptes intégrant les comptes de paye, l'intégration de la paye à façon dans Sifac.

L'intégration de la paye à façon dans Sifac actuellement disponible permet, via Harpège, de traiter le fichier KX émanant de la Trésorerie générale, pour générer un fichier au format Sifac identique à celui de la paie sur budget propre et l'intégrer dans les 3 comptabilités (budgétaire, générale et analytique)



Cette solution transitoire tient compte des contraintes actuelles du fichier KX, à savoir :

- Une mono- imputation pour un agent
 - Une notion simplifiée de la structure (Budget principal / annexe ou fondation) ne permettant pas une imputation financière fine dans les structures analytiques et budgétaires
 - Une destination unique
 - Une convention unique
- La Nomenclature M9.3 modifiée et affinée
- Des cotisations salariales sans imputation comptable

La solution transitoire PAF mise en œuvre pour l'année 2009 permet via Harpège de générer un fichier avec des caractéristiques simplifiées :

- 1 seule structure Sifac (1 seul centre de coût pour l'établissement ou 1 centre de coût par code poste (UB))
- 1 destination unique ou celle présente dans le KX
- Pas de gestion des rémunérations sur conventions via le KX
- Pour la gestion des rémunérations sur conventions, préconisation de l'Amue de gérer ces paies sur Astre

La solution cible PàF pour l'année 2010 permettra, via Harpège, de générer un fichier aux normes attendues par Sifac.

Tous les axes d'imputation financière seront pris en compte :

- Comptes de comptabilité générale émanant du KX
- Centre(s) de coût (saisi(s) dans Harpège)
- Domaine(s) fonctionnel(s) (saisi(s) dans Harpège)
- Programme(s) de financement (eotp saisi(s) dans Harpège)
- Fonds (saisi(s) dans Harpège)

Pour plus de renseignements concernant la solution cible, vous pouvez vous référer au document suivant : « Communication Harpège du 8 juin 2009 »

<http://www.amue.fr/ressources-humaines/logiciels/harpege/articles/article/harpege-point-sur-les-chantiers-en-cours/>

Il est à noter que, dans le cadre de la RCE, la paie sera totalement réalisée par la TG (abandon d'Astre ou autre logiciel pour la paie sur budget propre) à partir de janvier 2010.

Si la solution 2009 ne permettait pas d'intégrer la PàF sur les structures fines de l'établissement et donc de permettre un suivi budgétaire et analytique détaillé, la solution 2010 permettra un tel suivi.



Au-delà, la mise en œuvre des RCE, et l'obligation concomitante de conclure une convention de paye-à- façon avec la TG conduisent nécessairement à une réflexion stratégique sur la modélisation des structures dans Sifac.

A ce titre se posent notamment les questions suivantes :

- **A quels niveaux de la structure budgétaire confie-t-on la gestion des crédits de personnel :**
 - Totalement en central ?
 - Selon le type de rémunérations, en central et par les composantes ?
 - Totalement par les composantes ?

- **Où positionne-t-on les crédits de personnel:**
 - par composantes ?
 - en central ?

- **Quels contrôles budgétaires veut-on appliquer, notamment sur la paie ?**

- **Quel suivi analytique souhaite-t-on mettre en place ?**

Pour répondre à ces questions, plusieurs choix de modélisations de la structure pour prendre en compte la PàF dans votre établissement sont à votre disposition :

- 1 – Positionnement des crédits au niveau 1
- 2 – Positionnement des crédits sur une UB spécifique paye
- 3 – Positionnement des crédits au niveau de chaque unité budgétaire
- 4 – Positionnement des crédits au sein de chaque unité budgétaire.

Ces choix et leurs conséquences sont décrits ci-dessous.

Il vous faudra opter pour une de ces solutions dès le démarrage de votre budget 2010.

Sans présumer du choix de chaque établissement dans le cadre de son autonomie renforcée, il nous a paru utile de rappeler une des recommandations formulées par l'IGAENR et relative au thème spécifique du traitement de la paye.

l'IGAENR recommande aux établissements de regrouper les crédits de paye Etat au sein d'une même composante sachant que via notamment la comptabilité analytique il est possible d'effectuer un suivi détaillé de la consommation des crédits.



Paie sur opérations (contrats)



Pour ce qui est de la paie au titre des opérations (modélisées via les eotp dans Sifac), la paie sera gérée de la façon suivante quelle que soit la modélisation choisie.

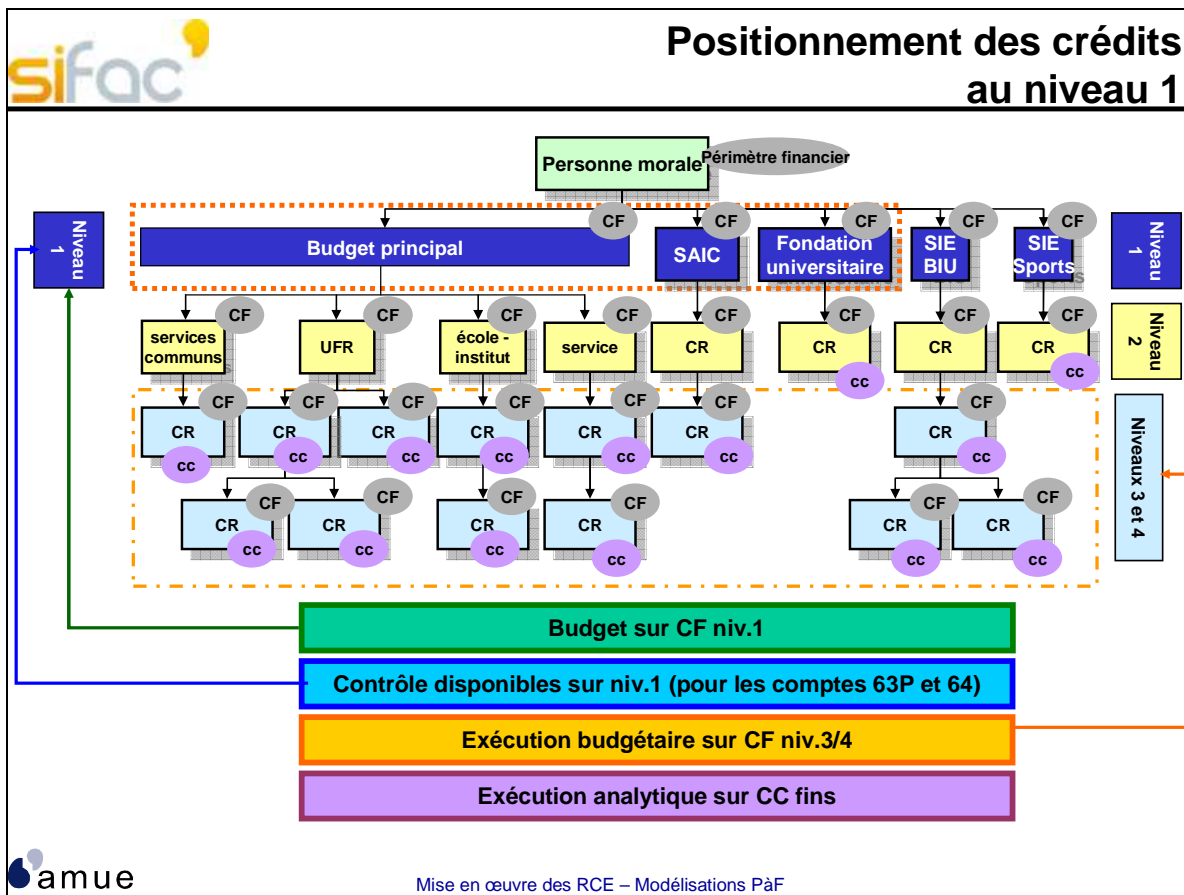
Ainsi,

- le budget de l'opération sera positionné sur le programme de financement,
- le contrôle budgétaire se fera en fonction du paramétrage établi lors de la création du programme de financement,

les exécutions budgétaire et analytique se feront sur l'eotp dérivant le programme de financement



1. Budgétisation au niveau 1 et contrôle disponibles au niveau 1



Dans ce scénario, l'établissement s'appuie sur les structures budgétaires existantes et utilise les possibilités de dérivation offertes par Sifac pour assurer un suivi d'exécution budgétaire et analytique détaillé. En effet, il est possible dans Sifac de positionner les crédits budgétaires sur une structure (ici le niveau 1) et d'enregistrer l'exécution budgétaire et analytique sur des structures différentes.

Les caractéristiques de cette solution sont les suivantes :

- Budget personnel (63P et 64) globalisé au niveau 1 pour chacun des types de budget (principal, annexes et fondations)
- Exécution budgétaire et analytique au niveau détaillé (centre financier et centre de coûts définis par l'établissement)
- Contrôle budgétaire des crédits de personnel au niveau 1 pour les comptes 63P et 64
- Contrôles de disponibles budgétaires pour les autres natures de crédits à positionner comme le souhaite l'établissement.

Commentaires sur la solution :

Solution centralisant la gestion de la masse de personnel au niveau 1, ce qui correspond à l'approche préconisée par l'IGAENR et les Ministères aux établissements qui souhaitent se doter d'un maximum



de marges de manœuvre dans le cadre de l'autonomie nouvelle. Elle présente les avantages pratiques suivants :

- Mise en place du budget et contrôles des disponibles budgétaires facilités
- Intégration de la paie simplifiée (moins de risque de blocages pour disponibles budgétaires insuffisants)
- Suivi exécution budgétaire et analytique fin.

→ **Personnalisation paramétrage Sifac** : Ce choix engendrera une personnalisation du paramétrage des contrôles de disponibles dans Sifac au niveau 1 pour la masse de personnel



Suivi de l'exécution budgétaire :

Avec cette modélisation, le suivi de disponible d'un centre financier donnera les résultats suivants pour la masse de personnel :

- Budget : pas de crédits ouverts puisque le budget est géré au niveau 1
- Exécution : enregistrement des consommations réelles de crédits

→ Pour la masse de personnel, le CF aura donc un disponible négatif

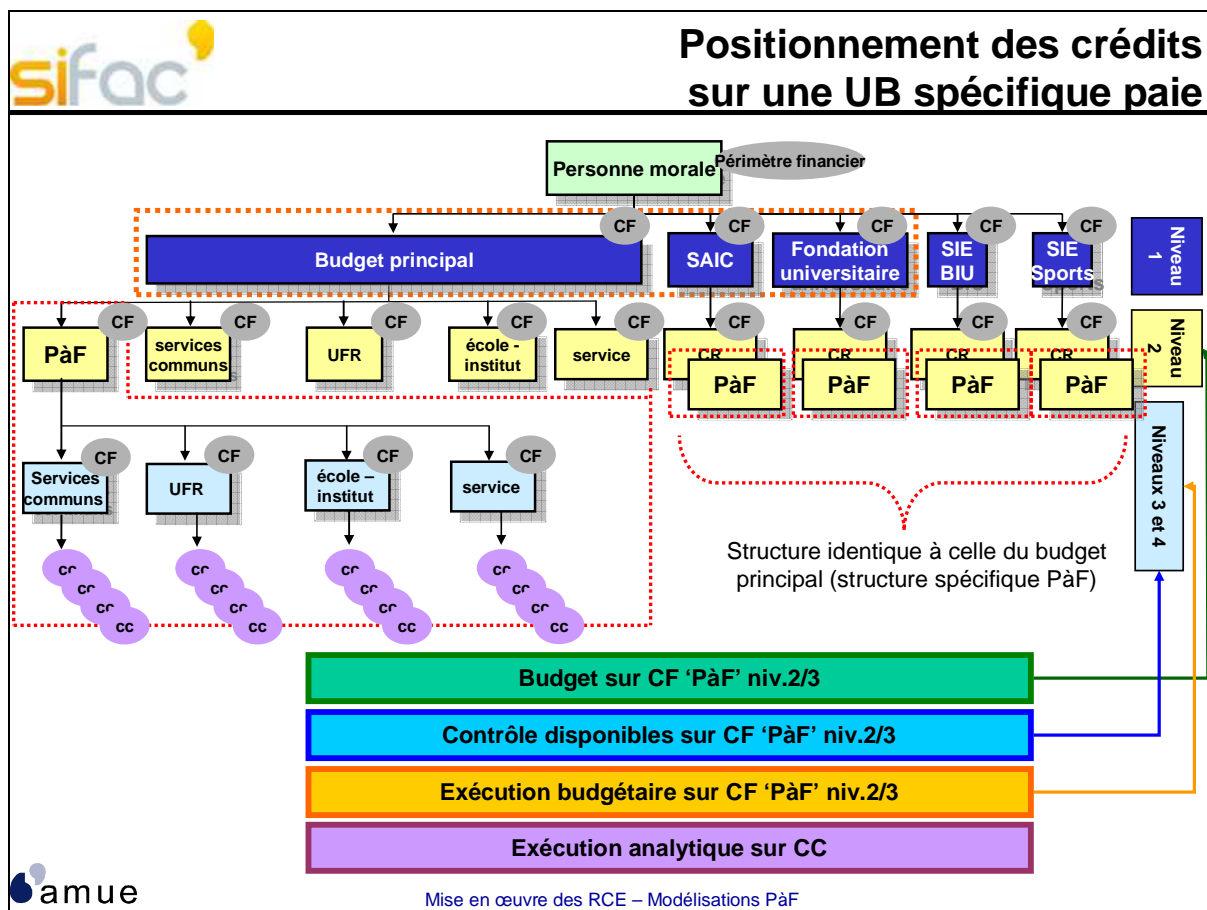
Il conviendra d'utiliser une variante d'états du disponible hors masse de personnel.

Cependant, l'exécution globale du centre financier présentera un déphasage logique entre le montant du budget (non compris le personnel) et le montant dépensé (y compris personnel)

En conséquence, **une communication et formation doivent être réalisées auprès des utilisateurs sur ce sujet**. Ce travail est une condition sine qua non pour l'acceptation de cette modélisation par les composantes.



2. Budgétisation sur une UB spécifique Paye (et exécution au sein de l'UB dans une structure « miroir »)



Dans ce scénario, l'établissement crée une unité budgétaire dédiée à l'ouverture des crédits de paye de l'ensemble des personnels de l'établissement ainsi qu'au suivi de l'exécution budgétaire et analytique. Cette unité budgétaire « personnel » est créée au sein de chacun des types de budget possibles pour un EPSCP : budget principal, budget annexe, fondation, service inter établissements.

Les caractéristiques de cette solution sont les suivantes :

- Budget personnel sur une UB spécifique pour la masse salariale (niv 2) → UB « Personnel » pour chacun des types de budget (principal, annexes et fondations)
- Exécution budgétaire et analytique au niveau fin (à l'intérieur de cette UB « Personnel » où la structure de l'établissement a été reprise en miroir)
- Contrôles budgétaires au niveau de l'UB « Personnel »
- Au sein de l'unité budgétaire, création des centres financiers et des centres de coût en miroir de la structure budgétaire et analytique de chacun des autres unités budgétaires ;



Commentaires sur la solution :

Gestion globalisée et centralisée

- Mise en place du budget et intégration facilitée
- Notion globale de la masse salariale à gérer en amont (simulation) pour éviter la « cannibalisation » des crédits de paie entre composantes
- Nécessité de faire des groupes de centres de coûts
 - Groupe de CC masse salariale pour avoir un volume personnel par UB notamment
 - Groupe de CC masse salariale + CC structure pour avoir des coûts complets

Maintenance de la structure en double (classique + miroir pour l'UB « personnel »)

- Tout nouveau centre de coût créé dans la structure devra être aussi créé dans l'UB « personnel » et intégré aux groupes de centres de coût.

A l'intérieur de l'UB « personnel », plusieurs options sont possibles :

- **Option 1**

- Un seul centre financier est créé, il est de niveau 2 et accueille le budget et l'exécution budgétaire
- Des centres de coûts rattachés à ce CF qui correspondent à l'ensemble de la structure analytique de l'établissement (structure miroir)
- Des groupes de centres de coûts créés à des fins de reporting (par laboratoire, par département, par service, par UB...)

→ Budgetisation et exécution centralisées, vision détaillée en comptabilité analytique

- **Option 2**

- Un centre financier de niveau 2 matérialise l'UB « personnel »
- Des centres financiers de niveau 3 matérialisent les UB et accueillent le budget et l'exécution budgétaire
- Des centres de coûts rattachés à ces CF reprennent l'ensemble de la structure budgétaire des autres composantes (structure miroir)
- Des groupes de centres de coûts à des fins de reporting (par laboratoire, par département, par service, par UB...)

→ Budget et exécution par centres financiers à l'intérieur de la structure dédiée Personnel (permet de garantir les spécificités de chaque composante)

- **Option 3**

Même structure que ci-dessus avec un découpage plus fin (ajout d'un niveau 4)



D'une manière générale, il apparaît comme une évidence que, plus les crédits budgétaires seront positionnés à des niveaux fins, plus le contrôle des crédits budgétaires disponibles – obligatoirement opéré dans le cadre du processus de paie - sera affiné. Cela génère, en droit et en fait, des risques de blocage de la paie de l'université alors qu'elle dispose, globalement, des crédits nécessaires.

De ce point de vue, l'observation du passé est riche d'expérience : les problèmes rencontrés sur la rémunération des agents non-titulaires des EPSCP pourraient connaître une croissance exponentielle. Au-delà de l'exemple de la paie sur ressources propres se pose la question de l'usage de la nouvelle dimension analytique de l'outil SIFAC.

Peut-être du fait de la longue absence d'outils informatiques permettant aux EPSCP d'opérer des suivis financiers au moyen de structures analytiques, ces établissements ont – par nécessité liée à leurs besoins croissants de pilotage en la matière – utilisé les structures budgétaires à cet effet. Or, force est de constater que tous les « centres de responsabilité » ne correspondent pas toujours à des niveaux réellement responsabilisés (nature et niveaux des délégations ?) et/ou pour lesquels un CA souhaiterait assurer une autorisation annuelle et encadrée des crédits. La possibilité, qui leur est désormais offerte par le biais de SIFAC, peut conduire à repenser l'usage qui devrait être fait des structures proprement budgétaires par rapport aux structures analytiques. Ainsi, là où il était utile voire indispensable de doter d'un CR un service commun qui intervenait pour différents autres CR (générant accessoirement un volume parfois important de prestations internes qui occupent des ETPT), il est désormais possible d'effectuer de ces opérations un suivi analytique. Le reporting, voire la publicité, fait de ces suivis analytiques peut d'ailleurs suffire à assurer une forme de responsabilisation financière identique à celle poursuivie par la création de certains CR.

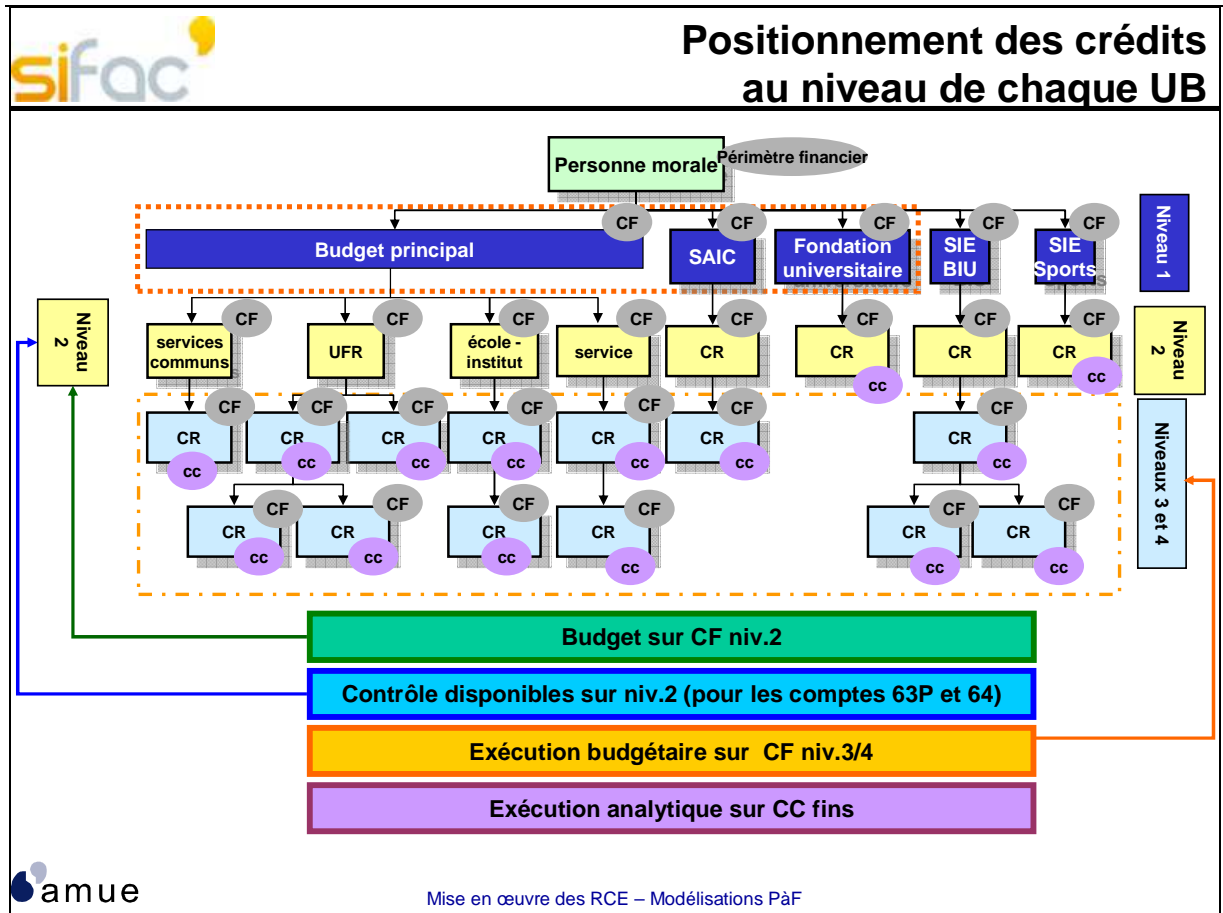
De même, le niveau de positionnement des crédits de paie est intrinsèquement lié :

- D'une part, au niveau de déconcentration des responsabilités dans l'établissement en la matière (actes de GRH) ;
- D'autre part au niveau de finesse des autorisations budgétaires que le conseil d'administration souhaite donner à l'ordonnateur et à ses délégués en matière de rémunérations.

Cela conduit à distinguer les éléments dont le suivi relève d'un besoin « budgétaire » (correspondant aux deux dimensions exposées ci-dessus de responsabilité et d'observation stratégique du CA) ou d'un besoin de gestion. Pour ce dernier, un suivi au moyen de structures analytiques est désormais une branche de l'alternative aux structures budgétaires. C'est d'ailleurs le parti pris de la Loi Organique relative aux Lois de Finances du 1^{er} août 2001 pour l'Etat et, donc, l'ambition de la représentation nationale pour la nouvelle gestion publique. Sans que cela n'impose aux EPSCP de s'en inspirer dans leurs stratégies internes, c'est à l'évidence une donnée à prendre en compte lors de leurs réflexions.



3 Budgétisation au niveau de chaque UB (et exécution au sein de chaque UB)



Dans ce scénario, l'établissement positionne les crédits de personnel au niveau de chacune des unités budgétaires (niveau de contrôle). En complément, l'exécution utilise les possibilités de dérivation offertes par Sifac pour assurer un suivi d'exécution budgétaire et analytique détaillé (niveaux 3 et/ou 4 de chaque unité budgétaire).

Les caractéristiques de cette solution sont les suivantes :

- Budget personnel (63P et 64) au niveau de chaque UB (niveau 2)
- Exécution budgétaire et analytique au niveau fin (centre financier de niveau 3 et ou 4 et centre de coûts)
- Contrôle budgétaire des crédits au niveau 2 pour les comptes 63P et 64



Commentaires sur la solution :

Solution centralisant la gestion de la masse de personnel au niveau des UB.

- Mise en place du budget à découper par niveau 2 → nécessite une préparation budgétaire correspondante
- Suivi exécution budgétaire et analytique fin
- Contrôles budgétaires plus contraignants que la solution précédente

→ **Personnalisation paramétrage Sifac** : *Ce choix engendrera une personnalisation du paramétrage des contrôles de disponibles dans Sifac au niveau 2 pour la masse de personnel*



Suivi de l'exécution budgétaire :

Avec cette modélisation, le suivi de disponible d'un centre financier donnera les résultats suivants pour la masse de personnel :

- Budget : pas de crédits ouverts puisque le budget est géré au niveau 2
- Exécution : enregistrement des consommations réelles de crédits

→ Pour la masse de personnel, le CF aura donc un disponible négatif

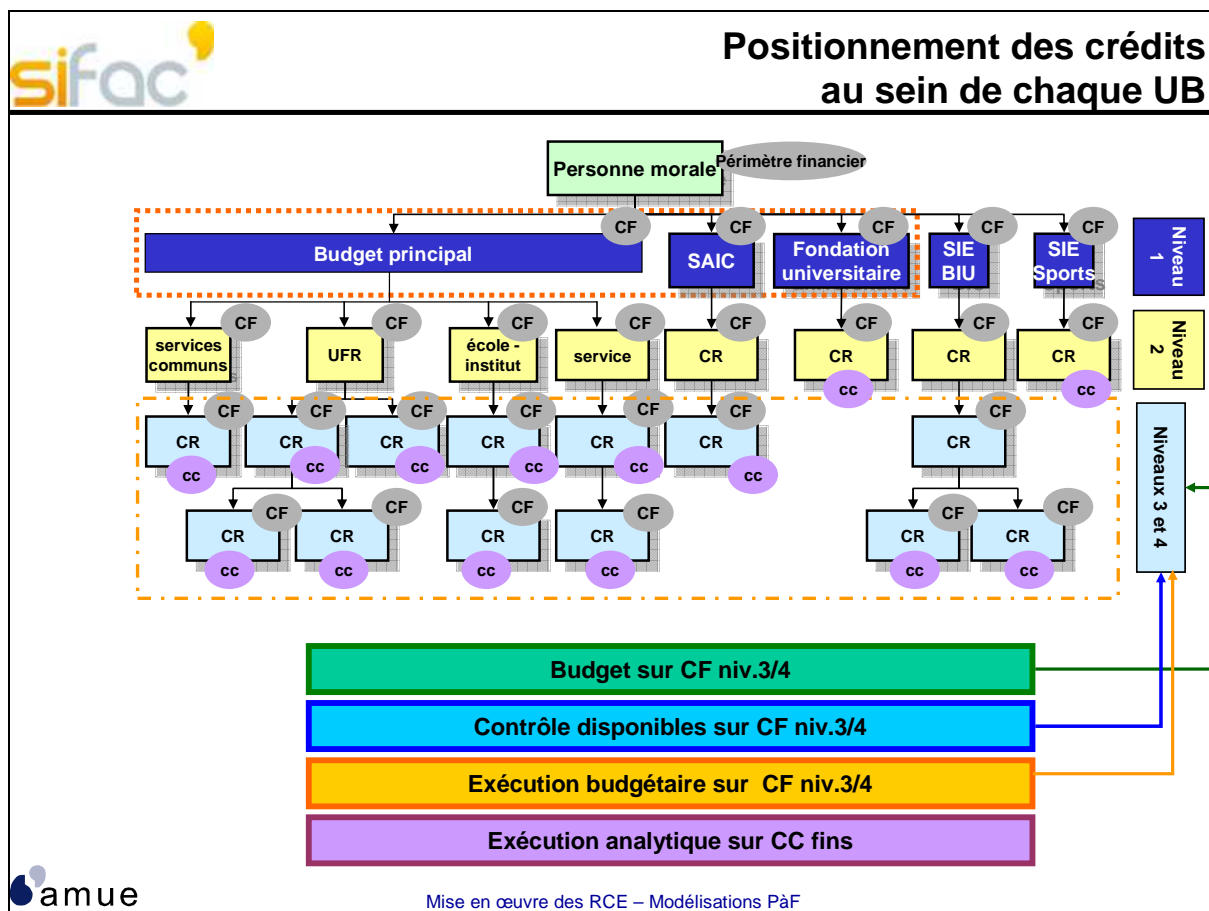
Il conviendra d'utiliser une variante d'états du disponible hors masse de personnel.

Cependant, l'exécution globale du centre financier présentera un déphasage logique entre le montant du budget (non compris le personnel) et le montant dépensé (y compris personnel)

En conséquence, **une communication et formation doivent être réalisées auprès des utilisateurs sur ce sujet**. Ce travail est une condition sine qua non pour l'acceptation de cette modélisation par les composantes



4. Budgétisation au niveau fin (et exécution au niveau fin)



Dans ce scénario, l'établissement ouvre les crédits budgétaires au même niveau que celui de l'exécution budgétaire et analytique donc au sein des unités budgétaires aux niveaux 3 ou 4 des centres financiers.

Les caractéristiques de cette solution sont les suivantes :

- Budget personnel (63P et 64) au niveau de chaque centre financier de niveau fin (3 et 4)
- Contrôle des crédits ⇔ s'appuiera sur le contrôle budgétaire défini au niveau des centres financiers concernés pour les comptes de paie (63P et 64) : contrôle par masse (M) ou par enveloppe (E) du centre financier;
- Exécution budgétaire et analytique au niveau fin (CC de chaque centre financier de niveau 3 et/ou 4)



Commentaires sur la solution :

Solution reprenant le **fonctionnement actuel de la paie sur budget propre**.

Contraintes actuelles démultipliées :

- La définition du montant des crédits à positionner sur la structure appropriée : nécessite une analyse poussée des fichiers KX des années précédentes pour avoir un découpage des crédits par structure au plus juste
- Les contrôles budgétaires doivent être définis de façon très précise car toute erreur pourrait entraîner le dépassement des crédits ;
- L'intégration dans Sifac se révélera très contraignante compte tenu des niveaux de budgétisation et de suivi détaillés (tout écart sur un des éléments de l'arborescence détaillé nécessitera autant de rectifications).

Si cette solution permet certainement d'identifier des responsabilités internes et d'alimenter ainsi le dialogue de gestion, elle soulève :

- d'une part, les difficultés de gestion qui y sont nécessairement associées (multiplication des probabilités que les crédits - précisément ouverts - ne soient pas disponibles le moment venu, ce qui bloque logiquement la dépense de paie) ;
- d'autre part, des objections au regard de l'exposé des motifs qui a conduit à la réforme que sont les RCE.

Référentiels

Afin d'optimiser la cohérence des données lors de la saisie des imputations financières dans Harpège, les référentiels seront extraits de Sifac selon les périodicités suivantes :

- Les centres de coût : Extraction mensuelle
- Les domaines fonctionnels : Extraction mensuelle
Les sous destinations sont possibles dans Sifac. Cependant, il convient de créer des groupes de domaines fonctionnels correspondant aux destinations LOLF.
- Les eotp : Extraction journalière
- Les fonds : Extraction mensuelle
Pourra permettre, par exemple, de distinguer la paie sur subvention Etat et la paie sur autres ressources.



Contrôles de disponible RCE

Le choix de modélisation est corrélé à la mise en place des contrôles de disponibles issues des dispositions réglementaires propres aux RCE.

En résumé, ces contrôles sont les suivants :

- **Contrôle réglementaire** unique sur le montant global de chacune des trois enveloppes (personnel, fonctionnement, investissement) et positionné au niveau 1 de l'établissement pour chacun des budgets (principal, annexe, fondation, service inter établissements) ;
-
- **Contrôles dits optionnels** pour tous les autres niveaux : 2, 3 et 4. Les contrôles optionnels sont à positionner par chaque établissement comme il le souhaite. Les choix possibles sont : contrôle enveloppe du centre financier, contrôles des masses au sein du centre financier ou aucun contrôle.

Nota : S'agissant des évolutions RCE de Sifac autres que l'intégration de la paye à façon, l'Amue a soumis aux ministères de tutelles un certain nombre de questions dont les réponses sont nécessaires à l'achèvement des évolutions concernées. Dès que les réponses auront été apportées, l'Amue diffusera une communication spécifique sur ces sujets.

Livraison de la solution cible Harpège

La livraison de la version cible Harpège devrait intervenir en fin de premier trimestre 2010

Sites ayant utilisé la solution transitoire en 2009



Pour les sites ayant utilisé la solution transitoire au cours de l'année 2009, **il ne faudra pas l'utiliser en 2010 avant généralisation de la version cible.**

En effet, cette solution ne permettait pas d'intégrer les paies sur opérations. De plus, elle ne permet d'intégrer la PàF que sur un seul centre de coût et une seule destination.

Il ne sera pas possible de gérer la juxtaposition des 2 solutions : la transition doit se faire obligatoirement en début d'exercice.