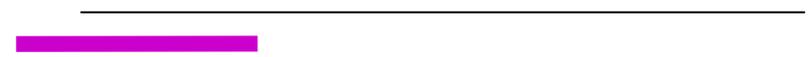




SYSTÈME D'INFORMATION
DES RESSOURCES HUMAINES

DANS UNE APPROCHE MUTUALISÉE
*(Mettre à l'épreuve la solution)
(Eprouver la solution)*



***Projet SIHAM
10 février 2010***

1. **Les enjeux**
2. **Siham une solution complète de gestion des ressources humaines**
3. **Siham et son intégration aux Systèmes d'Information**
4. **Siham une solution adaptable à votre établissement**
5. **Siham le projet**

- 1. Les enjeux**
2. Siham une solution complète de gestion des ressources humaines
3. Siham et son intégration aux Systèmes d'Information
4. Siham une solution adaptable à votre établissement
5. Siham le projet

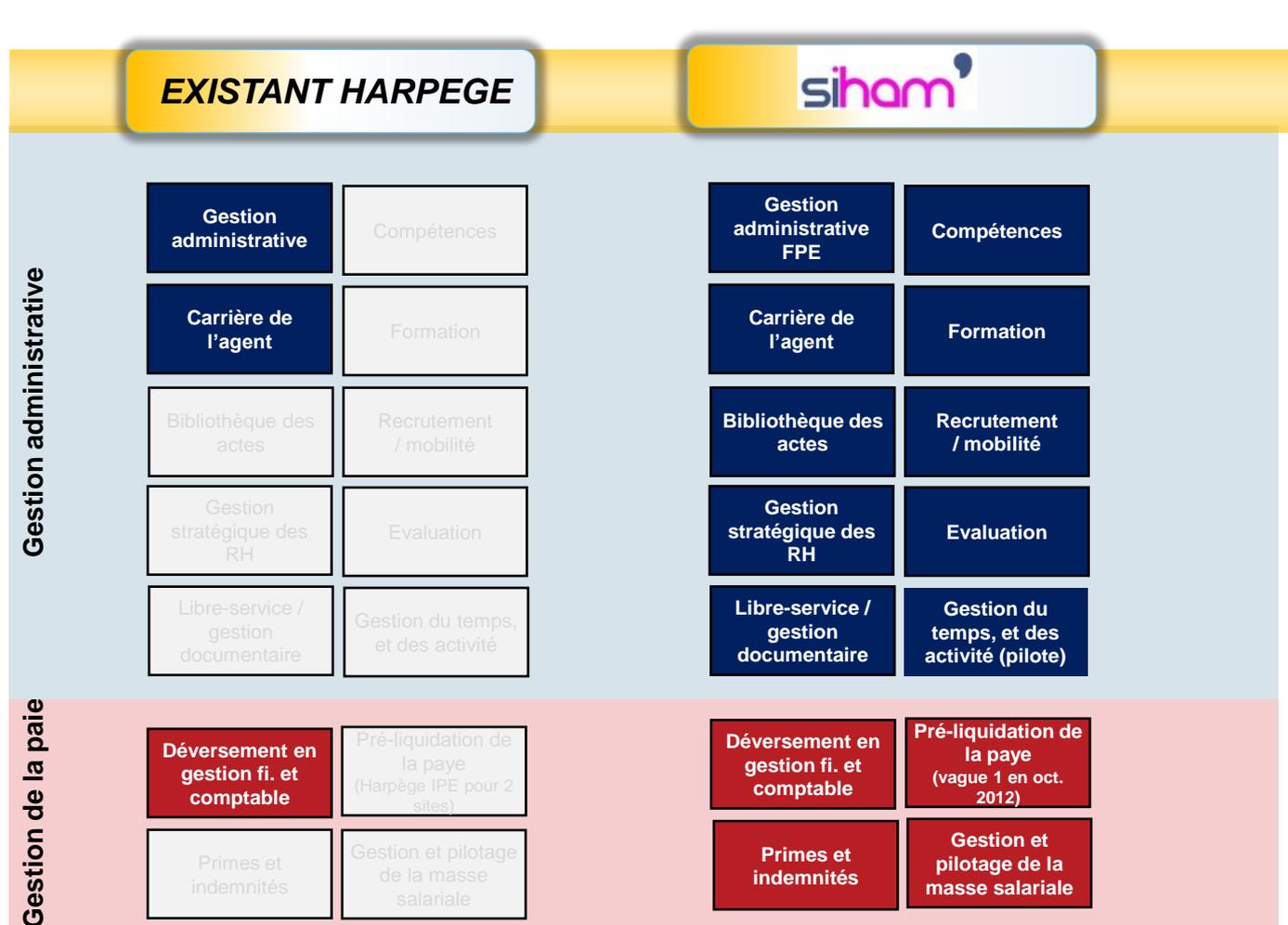
Le Système Enseignement Supérieur et Recherche est dans une phase de mutation profonde

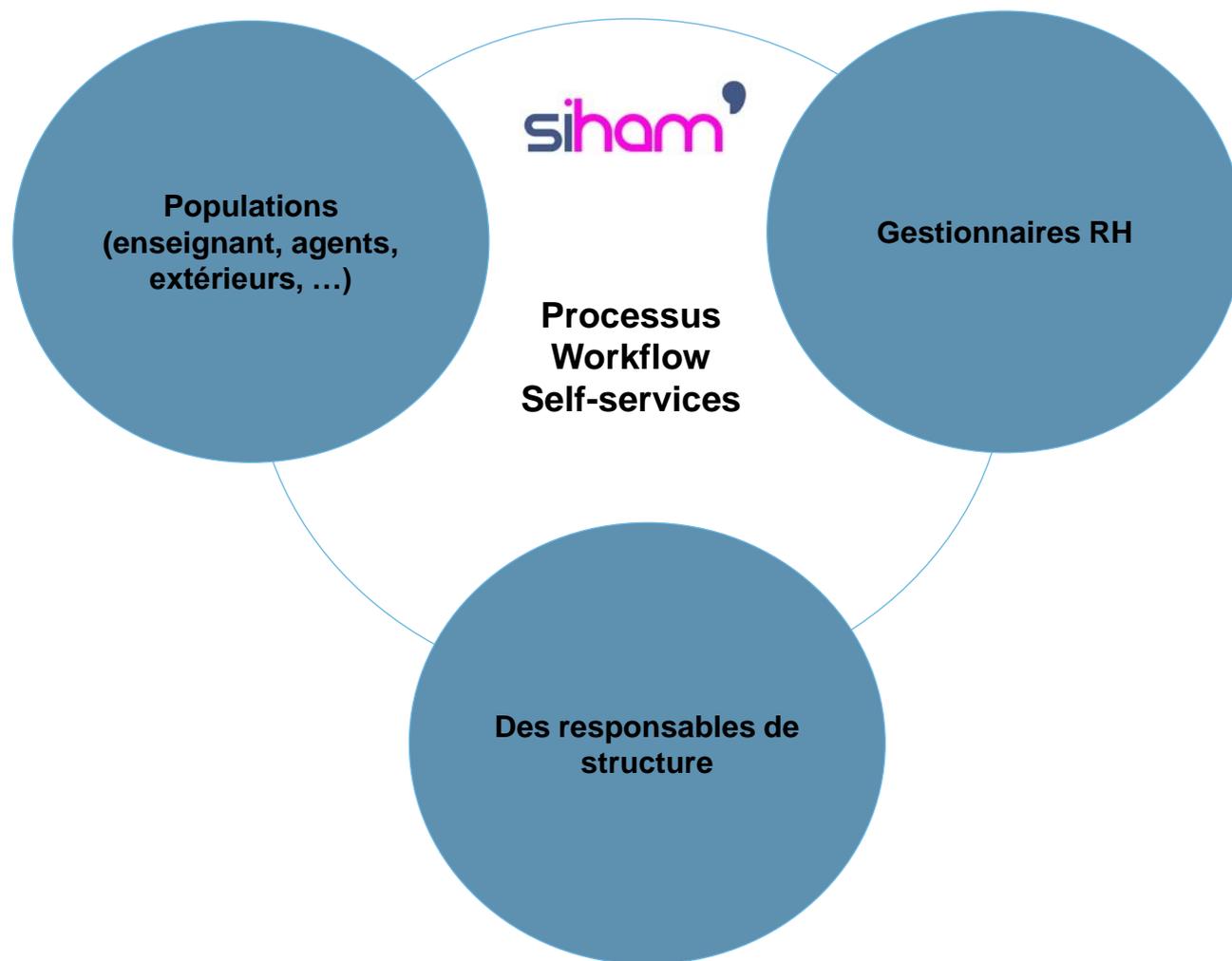
- **La loi LRU « Libertés et Responsabilité des Universités » permet aux Etablissements d'élargir significativement leur responsabilités et leur compétences (RCE)**, notamment en matière budgétaire et de ressources humaines (gestion des emplois et de la masse salariale, gestion des personnels, gestion des primes ou bien encore création de dispositifs d'intéressement),
- Il s'agit d'enjeux nouveaux pour les Etablissements, qui requièrent **une montée en compétences des équipes et la professionnalisation de la fonction RH en interne**. De nombreux Etablissements se sont déjà engagés dans cette voie, et depuis plusieurs années pour certains,

- Pour être en mesure de faire face à ces nouvelles missions de GRH, cette nouvelle responsabilité doit être accompagnée de la **mise en place d'outils adaptés** permettant de répondre à ces nouveaux besoins, et notamment un pilotage serré et une connaissance fine des ressources de l'Etablissement, dans une optique à la fois de suivi et de prospective,
- Dans le cadre de sa mission de mise à disposition d'outils pour les Universités et les Etablissements, **l'Amue a choisi de proposer une offre pour aider les Etablissements à faire face à leurs nouveaux défis** dans ce domaine : c'est le projet Siham (Système d'information des ressources humaines dans une approche mutualisée).

1. Les enjeux
- 2. Siham une solution complète de gestion des ressources humaines**
3. Siham et son intégration aux Systèmes d'Information
4. Siham une solution adaptable à votre établissement
5. Siham le projet

- La gestion administrative et financière des ressources humaines dans un contexte réglementaire, mais laissant les degrés de liberté nécessaires pour la LRU/RCE
- Une gestion des compétences, des emplois et des effectifs, et prévisionnelle
- Une gestion des temps et des activités
- Une conformité à l'ONP
- Une gestion de la masse salariale
- Une préliquidation intégrée avec en cible la paie à façon (PAF) ONP





- **Pour les agents**, Siham apporte de nouveaux services :
 - Prise en compte au plus près de la **réalité opérationnelle d'évènements RH** (gestion de carrière, versement des primes et indemnités, paiement des heures complémentaires),
 - **Demandes dématérialisées** (modification de données personnelles, demandes d'absence, inscription à une formation, demandes de mobilité, ...),
 - Evolution progressive des processus et des **outils RH contribuant au développement individuel** (modules de gestion des métiers et des compétences, suivi des évaluations de l'agent , gestion d'un plan de formation personnalisé, ...).

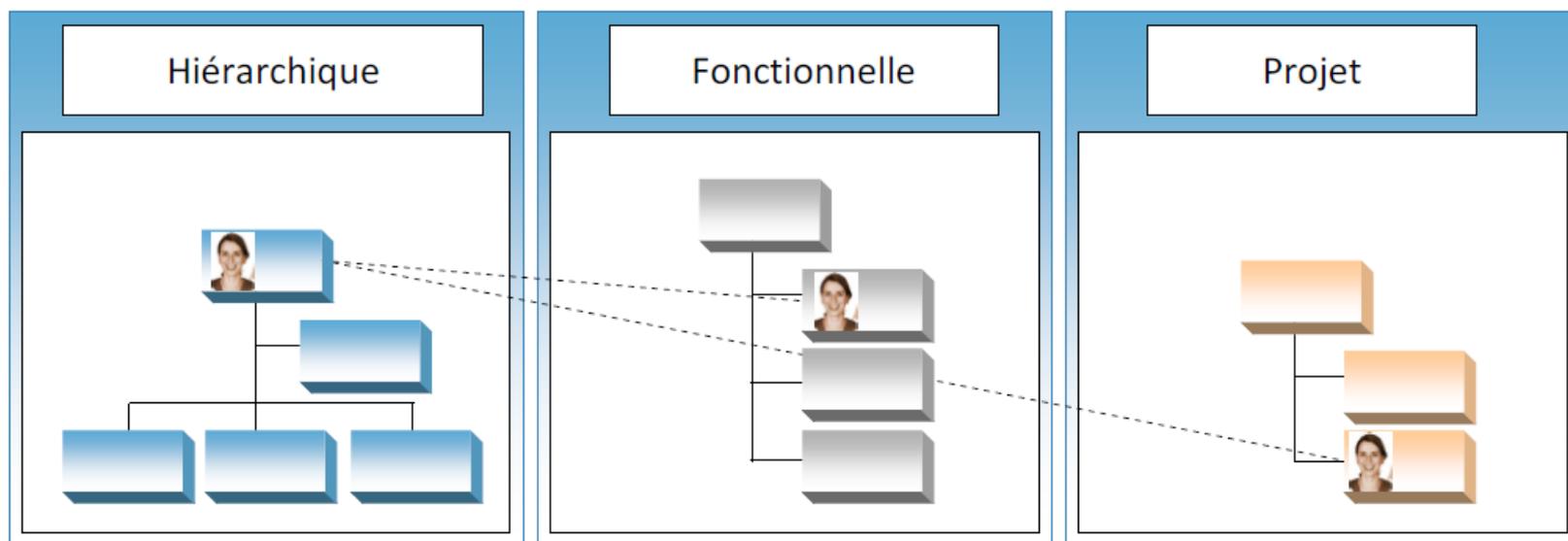
- **Pour les gestionnaires RH**, Siham est un **outil RH plus complet et plus fiable** : interface paye intégrée, gestion des primes. Siham intègre la gestion des emplois et des compétences apportant une véritable valeur ajoutée au métier.

- **Pour les Responsables d'Etablissements**, le passage aux compétences élargies impose de gérer les crédits de personnel (jusqu'à 70 % du budget global de l'Université) : le pilotage fin de la masse salariale et des effectifs devient indispensable dans ce contexte.

Les fonctionnalités nouvelles au-delà d'Harpège

- Une modélisation sur plusieurs axes de l'organisation structurelle
- Consolidation de la gestion administrative
 - La gestion des primes et indemnités
 - Un outil de classement à la nomination des BIATOSS
 - Un calcul du service dû des enseignants chercheurs et des potentiels
 - Une bibliothèque des actes
 - Des self services et des workflows
 - la pré liquidation de la paie
- Une nouvelle brique GPEEC
 - La gestion des postes et des emplois
 - La gestion des compétences
 - La gestion de la formation
 - La gestion de l'évaluation
 - La gestion de la mobilité
 - La gestion de l'action sociale

Définition de plusieurs arborescences structurelles



*Siham permet de modéliser les structures selon plusieurs axes :
hiérarchique , fonctionnelle, projet .
Les structures ont alors des liens entre elles. Il permet de montrer les
différentes vues de l'organisation*

- Siham permet d'automatiser l'attribution des primes récurrentes.
 - Les critères d'éligibilité sont définis dans SIHAM, des plages de paramétrages propre à chaque établissement sont prévus .
 - Calcul et valorisation en fonction des critères d'attribution et de la situation administrative des bénéficiaires.
 - Edition des décisions d'attribution.
 - Edition d'état de contrôle et de restitution des primes et indemnités versées.

Prime de recherche et d'enseignement supérieur
Prime d'enseignement supérieur
Prime de responsabilité pédagogique
Prime d'excellence scientifique
Prime d'administration
Prime de charge administrative
Indemnités pour les activités de formation continue
Indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat
Prime de fonction informatique
Prime de participation à la recherche scientifique
Prime de fonctions et de résultats
Prime forfaitaire des personnels de bibliothèque
Indemnité d'administration et de technicité
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
Remboursement des frais de transport domicile-lieu de travail
Prime d'intéressement

Accès direct de l'agent à son dossier

- Consultation du dossier
- Demande de mise à jour de données personnelles (le périmètre est laissé au choix des établissements) :
 - Etat-civil
 - Coordonnées
 - Personnes à charge
 - Personnes à contacter
 - Coordonnées bancaires

Des écrans contextualisés selon les rôles



Connexion



Espace Responsable

Espace Agent



Espace Expert RH

Lors de la connexion, la confidentialité applicative attribue les droits à l'utilisateur : il peut alors accéder aux formulaires à partir de la page d'accueil.



HRa Suite 7 Bienvenue A [Agent] [Responsable] [Gestionnaire RH]

Agent

- Accueil
- Mes demandes
- Mes notifications
- Mes tâches
- Mes documents
- Mes rapports
- Mes données individuelles
- Demande de badge
- Mes absences
- Mon planning d'absences
- Planning d'équipe
- + Ma gestion des temps & activités
- + Ma gestion des risques
- Mes compétences
- Mise à jour de mes compétences
- Graphe des compétences
- Ma formation
- Catalogue de formation
- Demande de formation
- Historique des formations
- Ma mobilité
- Voir la demande de personnel

Mes demandes

Nombre de demandes : 4 [Rafraîchir](#)

Libellé	Etat
Stage demandé	En cours
Stage demandé	En cours
Modification d'adresses et téléphone	En cours

[Tout voir](#)

Mes tâches

Nombre de tâches : 0 [Rafraîchir](#)

[Tout voir](#)

Nouvelles

01/01/1753

Présentation des nouveaux embauchés : Souhaitons la bienvenue à François Dupont en contrat d'apprentissage au poste de rédacteur technique et Olivia Martin qui vient renforcer l'équipe commerciale.

[Consulter](#)

[Accéder à tous les documents](#)

■ Les différents acteurs

- agent,
- responsable,
- Gestionnaire

■ La liste des Workflows

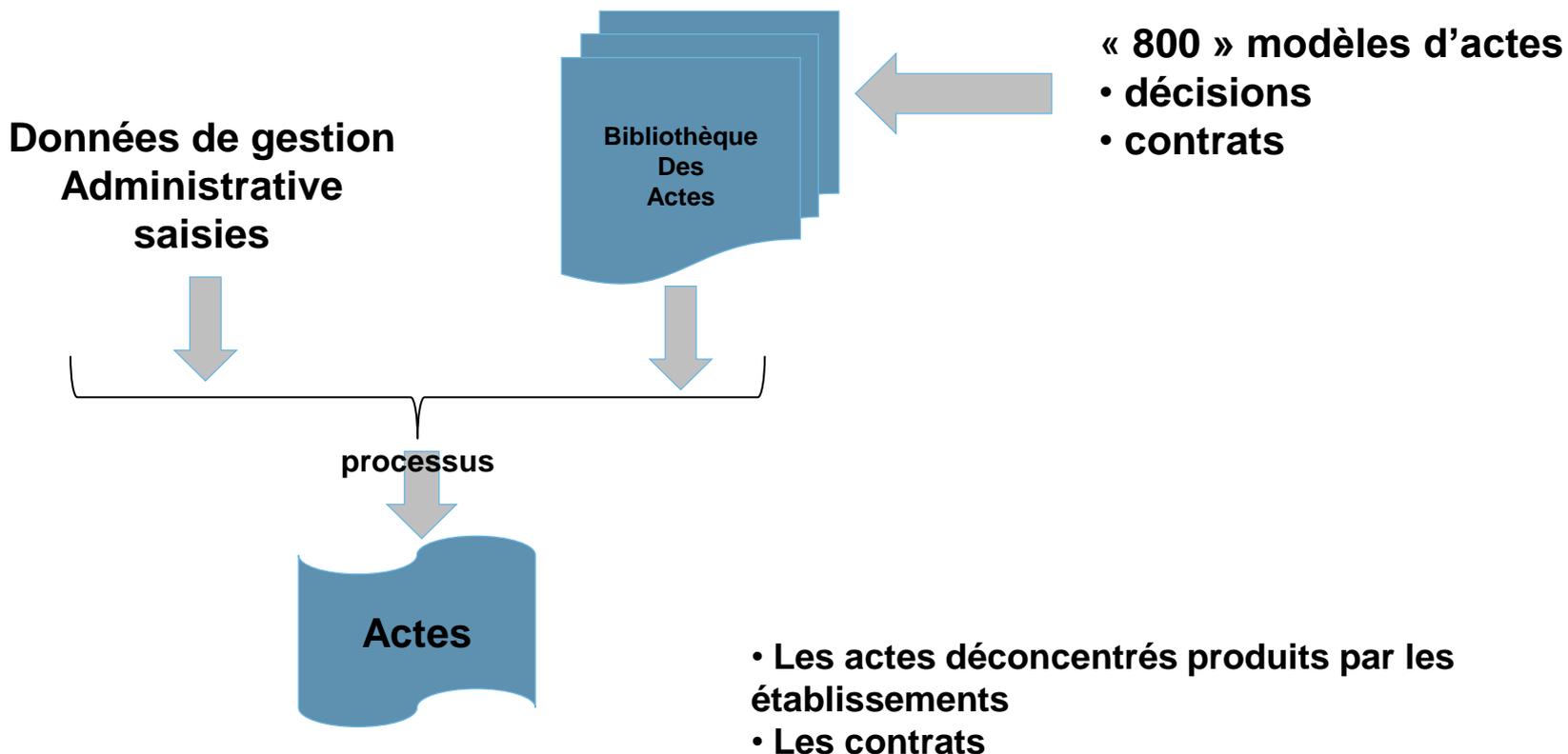
- Demande de congés et absences
- Titularisation
- Demande de changement de position
- Demande de moyens

- En parallèle de la calculette qui a été développée par le Ministère pour le classement des enseignants chercheurs un outil est développé pour la population *BIATOSS*.
- Fonctionnalités principales pour les gestionnaires :
 - Saisie des occurrences de carrière antérieure
 - Calcul automatique du classement
 - Edition de la fiche de classement

- Siham permet de calculer le service dû des enseignants chercheurs en prenant en compte les évènements de gestion .

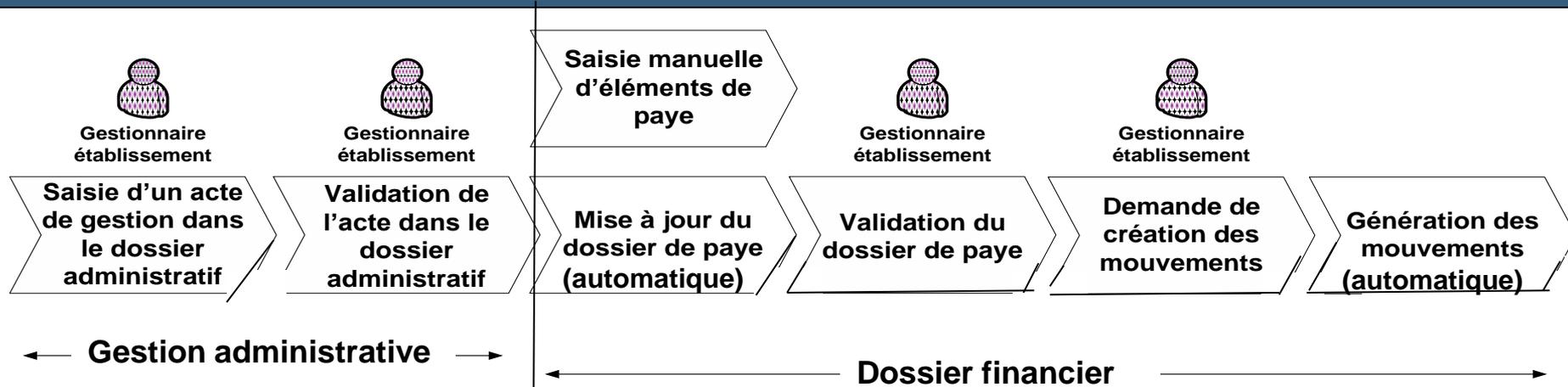
- Il gère trois compteurs :
 - Les modulations
 - Les décharges
 - Les réductions de services

Il permet en conséquence de calculer les potentiels théoriques et réels de service.

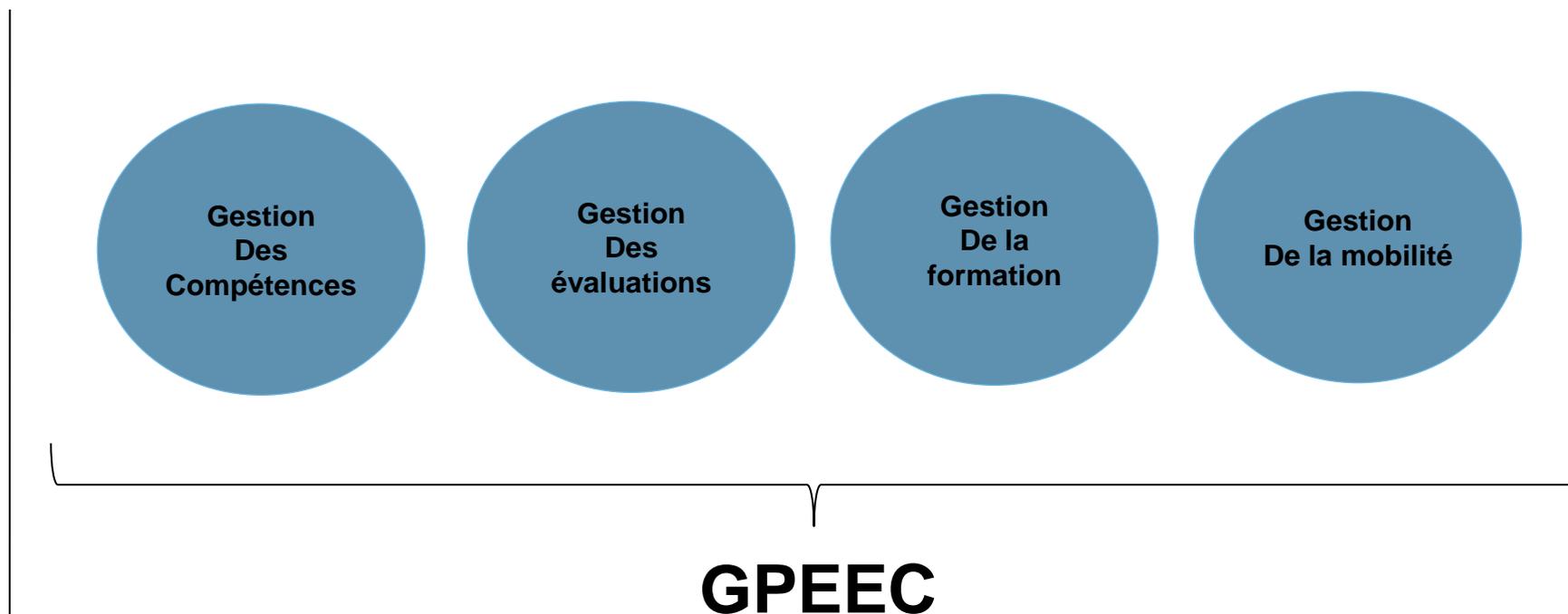


- Mise en œuvre d'une interface avec les TG permettant de simplifier la saisie et d'articuler la gestion administrative et la gestion de la paie.

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



- En cible la mise en œuvre de la paie à façon auprès de l'ONP



■ Un première brique de la GPEEC

La gestion des postes dans Siham est adaptée à l'objectif de décompte des ETPT.

- Il ne s'agit plus de gérer des délégations d'emplois et occupation de postes mais une utilisation de moyens qui sont déterminés en amont par l'établissement au regard d'un plafond d'emplois.
- Siham permet de caractériser les postes et de décompter les ETPT en fonction des données du dossier administratif .

Une interface est fournie avec l'application POEMS.

- Le but de cette interface est d'alimenter automatiquement POEMS avec les données administratives et financières des personnels pour les événements prévisionnels : changement de situation prenant effet dans le futur. Ces prévisions peuvent provenir d'une saisie anticipée et de la simulation des avancements d'échelon calculés dans Siham .

■ Gestion des demandes de moyens.

Siham permet de lancer des campagnes de moyens et d'instruire un dialogue de gestion avec les composantes.

- Elle donne une visibilité sur leurs moyens aux composantes
- Elle permet de formaliser les demandes soit lors de campagne, soit ponctuellement dans le courant de l'année
- Elle permet de consolider les demandes pour présenter des tableaux d'arbitrage

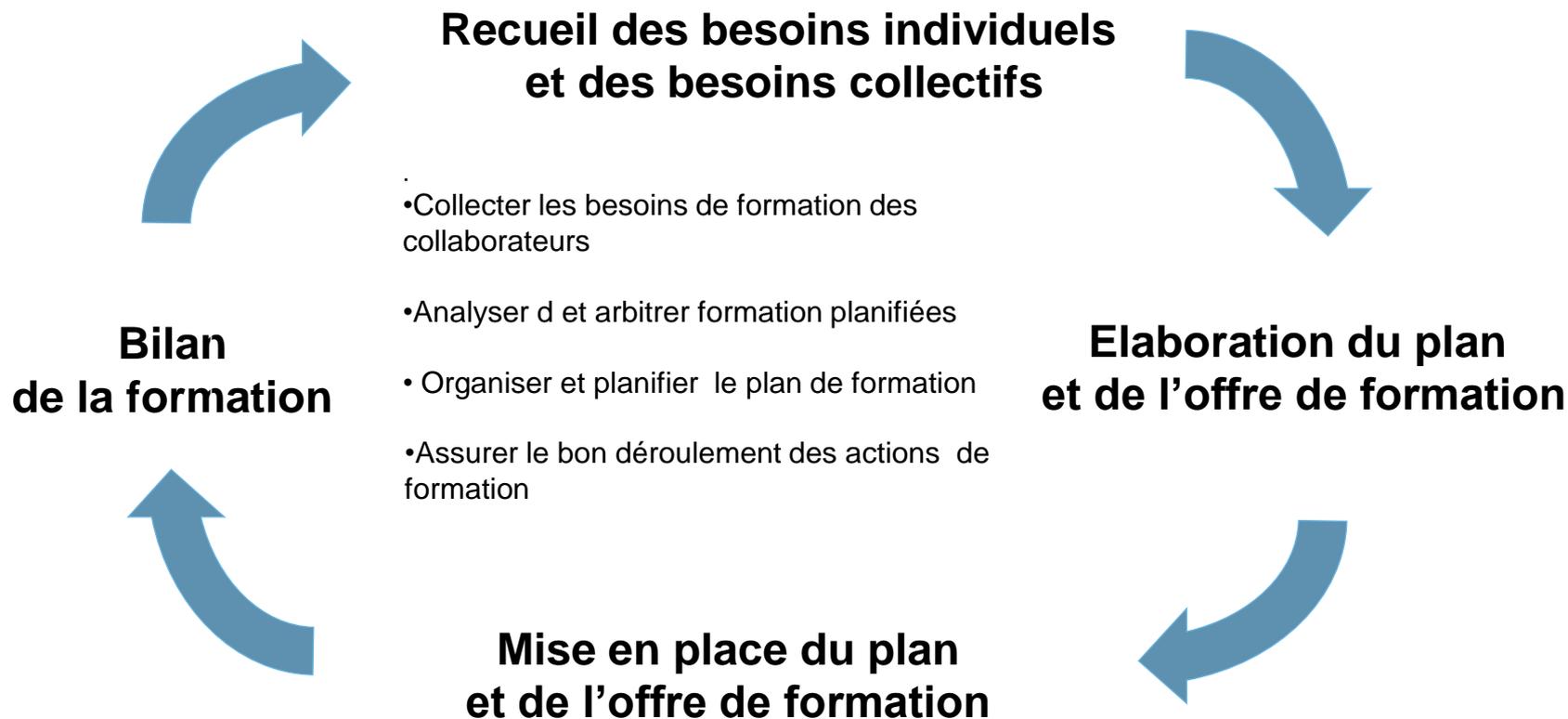
Au niveau collectif

- Gestion et actualisation des référentiels
- Analyse des données et tableau de bord
- Simulation des écarts avec un référentiel-cible

Compétences

Au niveau individuel

- Initialisation du dossier de carrière de l'agent (emplois précédents, formation, compétences, formations suivies dans l'établissement, CV)
- Actualisation du dossier au cours de la carrière dans l'établissement
- Analyse des écarts entre les niveaux de compétence souhaités pour le poste et le niveau atteint par l'agent.
- Réalisation de tableaux de bord/cartographies afin d'identifier des viviers de compétences individuelles



- Cadrage du projet de campagne d'entretiens pour l'année
- Détermination des évalués par évaluateur
- Initialisation du dossier
- Préparation, conduite et conclusion de l'entretien professionnel
- Exploitation des données
 - ✓ Demande de formation
 - ✓ Souhait d'évolution
 - ✓ Analyse des écarts individuels et collectifs entre compétences attendues et compétences mobilisées
 - ✓ Réalisation d'une cartographie des compétences

- Elaboration du prévisionnel des emplois et des effectifs à l'année N+1
- Recensement des souhaits de mobilité
- Affichage des postes à pourvoir
- Mise en œuvre du plan de mobilité
- Recrutement/mobilité externe
 - Suivi des candidatures
 - Constitution d'un vivier

- Siham permettra de gérer les prestations d'action sociale mise en place par les établissements.
 - Demande de l'agent
 - Etude de recevabilité de la demande
 - Calcul du quotient familial
 - Calcul du montant de la prestation
 - Edition de la décision
 - notification et transfert dans l'outil de gestion financière et comptable pour paiement.
 - Historisation et restitution des prestations versées par agent et par type de prestation

Objectifs principaux

Automatisation

- Processus liés aux demandes d'absence et à la feuille de présence
- Impacts en pré-liquidation, alimentation de la comptabilité analytique (ventilation enseignement / recherche...) et liens avec la gestion de scolarité
- Communication des compteurs et droits pour les heures complémentaires et les congés aux responsables et agents

Valorisation

- Fiabilisation de la valorisation des heures complémentaires
- Fiabilisation de la valorisation des contrats

Remplacement des outils actuels

- Suppression des outils actuels de suivi des heures complémentaires (GEISHA, HELICO...) et autres outils liés (suivi des absences...)

Objectifs complémentaires

Self-service agent

- Accès pour tous les agents à un ensemble de données RH via un self-service

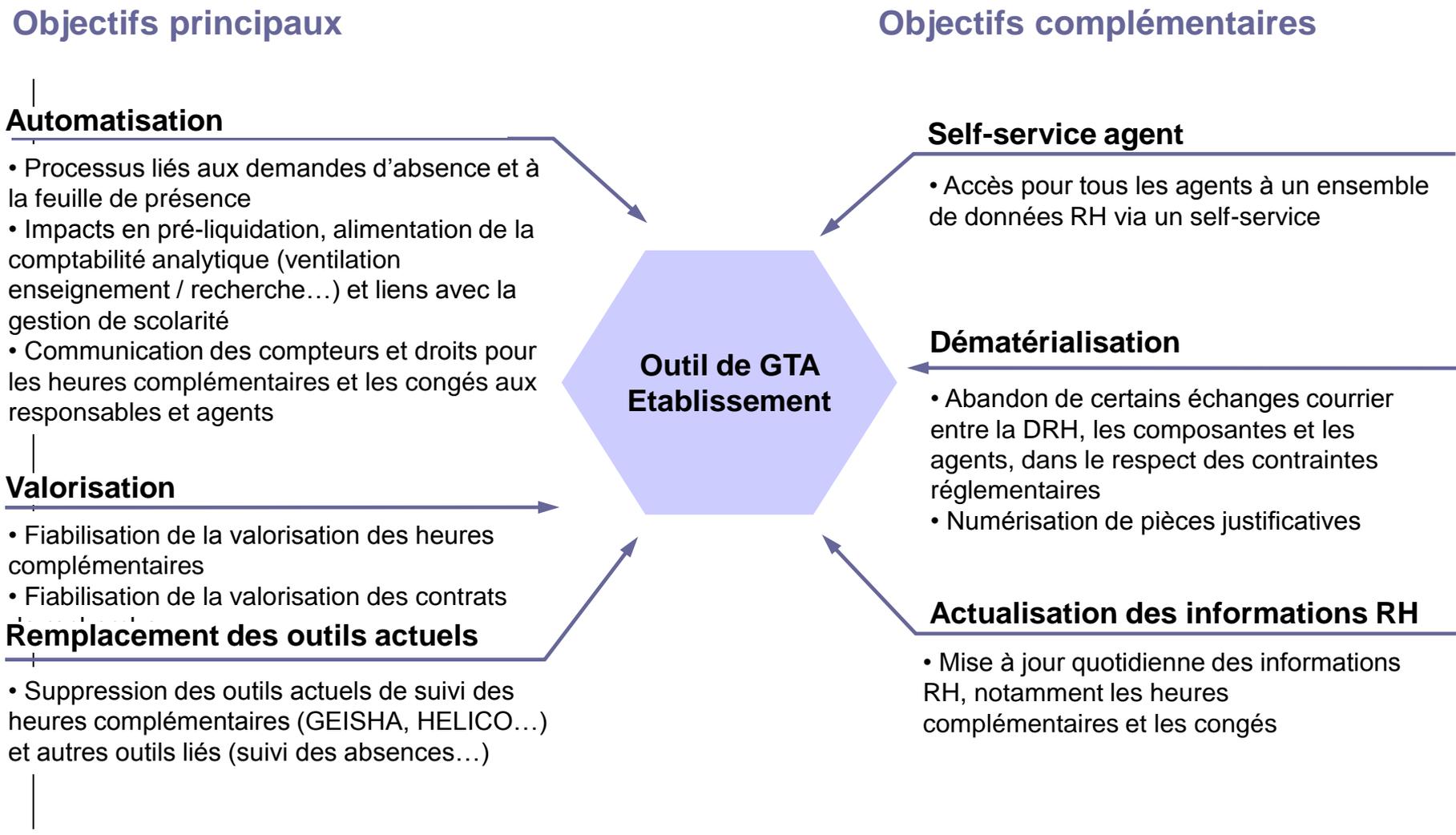
Dématérialisation

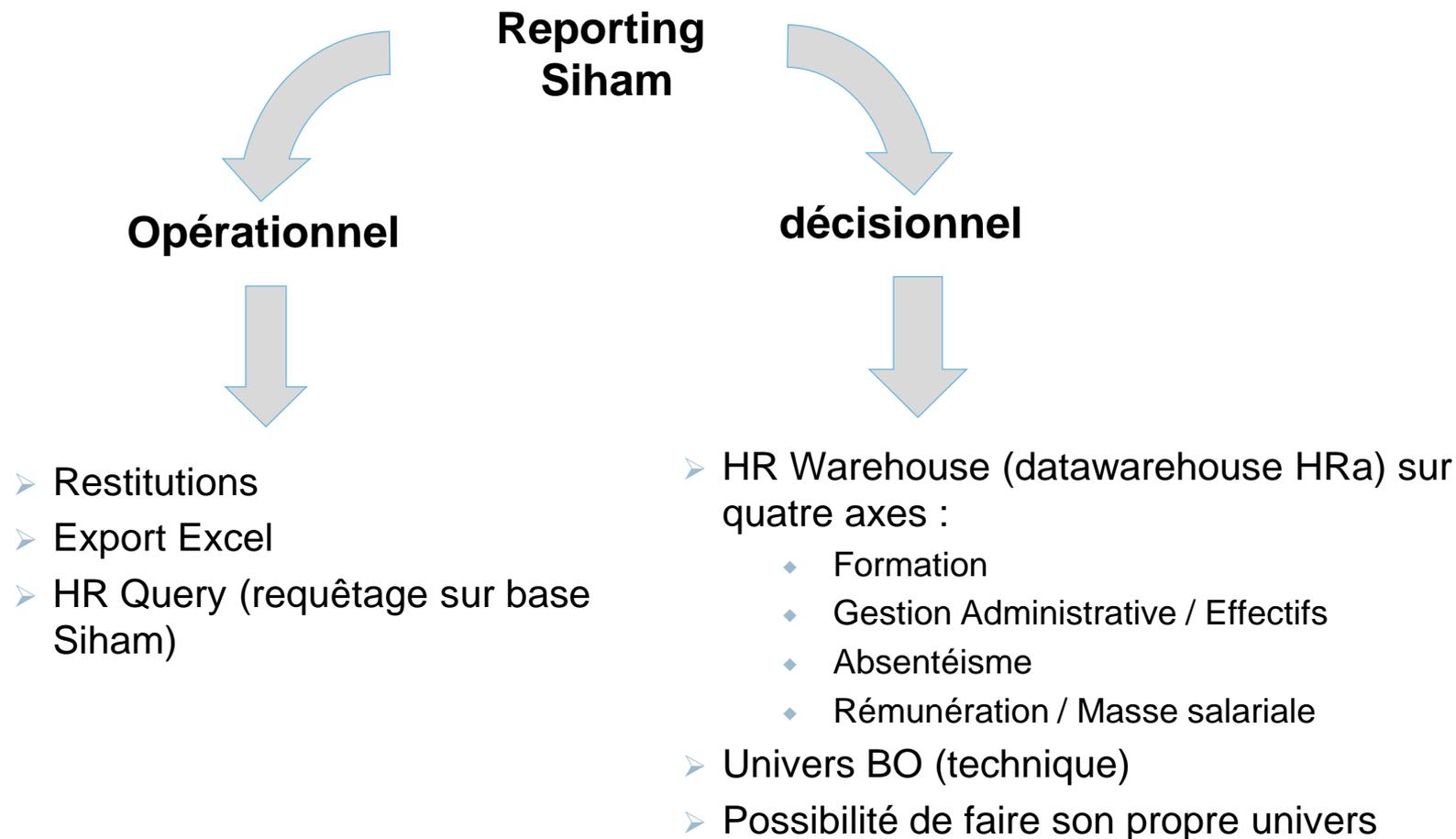
- Abandon de certains échanges courrier entre la DRH, les composantes et les agents, dans le respect des contraintes réglementaires
- Numérisation de pièces justificatives

Actualisation des informations RH

- Mise à jour quotidienne des informations RH, notamment les heures complémentaires et les congés

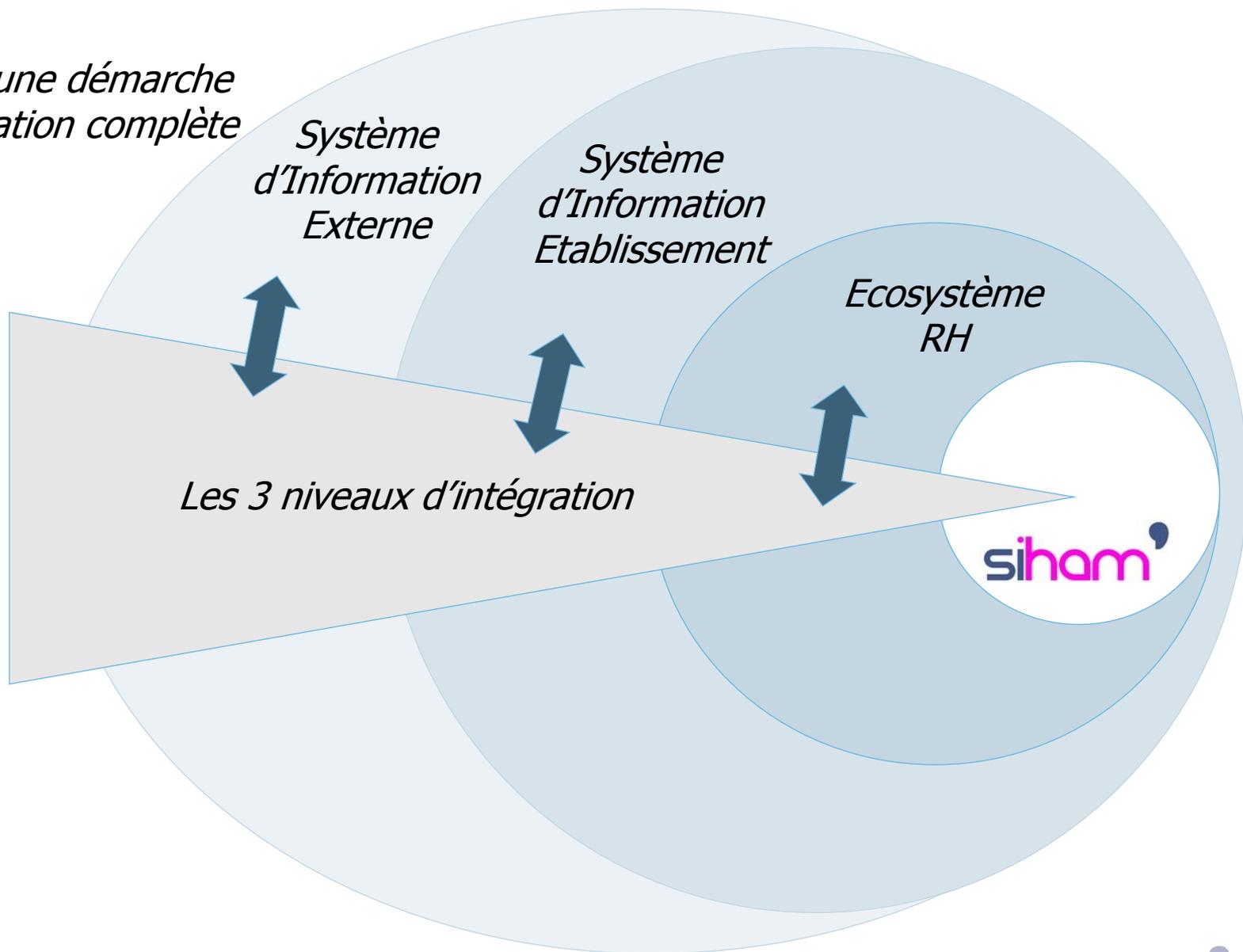
**Outil de GTA
Etablissement**





1. Les enjeux
2. Siham une solution complète de gestion des ressources humaines
- 3. Siham et son intégration aux Systèmes d'Information**
4. Siham une solution adaptable à votre établissement
5. Siham le projet

Siham: une démarche d'intégration complète



■ Ecosysteme RH

- La cartographie applicative RH en place (Harpège ou autre), comprend un ensemble de fonctions aujourd'hui non incluses dans Siham et spécifiques à votre établissement. Siham propose deux solutions pour résoudre cette intégration.
- Des tables miroirs de type « Harpège » permettant l'accès aux données de Siham en adaptant vos applications
- Des Web Services
 - Extraction Siham :
 - Transmission de la liste des agents,
 - Consultation des données personnelles d'un ou plusieurs agents
 - Consultations des données des hébergés
 - Consultation de la situation de carrière et contrat, positions, affectations, modalités, absences et congés, notation d'un agent
 - Consultation du prochain avancement d'échelon
 - Consultation des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude
 - Consultation des nomenclatures RH
 - Consultation des structures et des nomenclatures des structures
 - Mise à jour Siham :
 - Modification des données personnelles d'un agent (Ajout/Modification/Suppression)

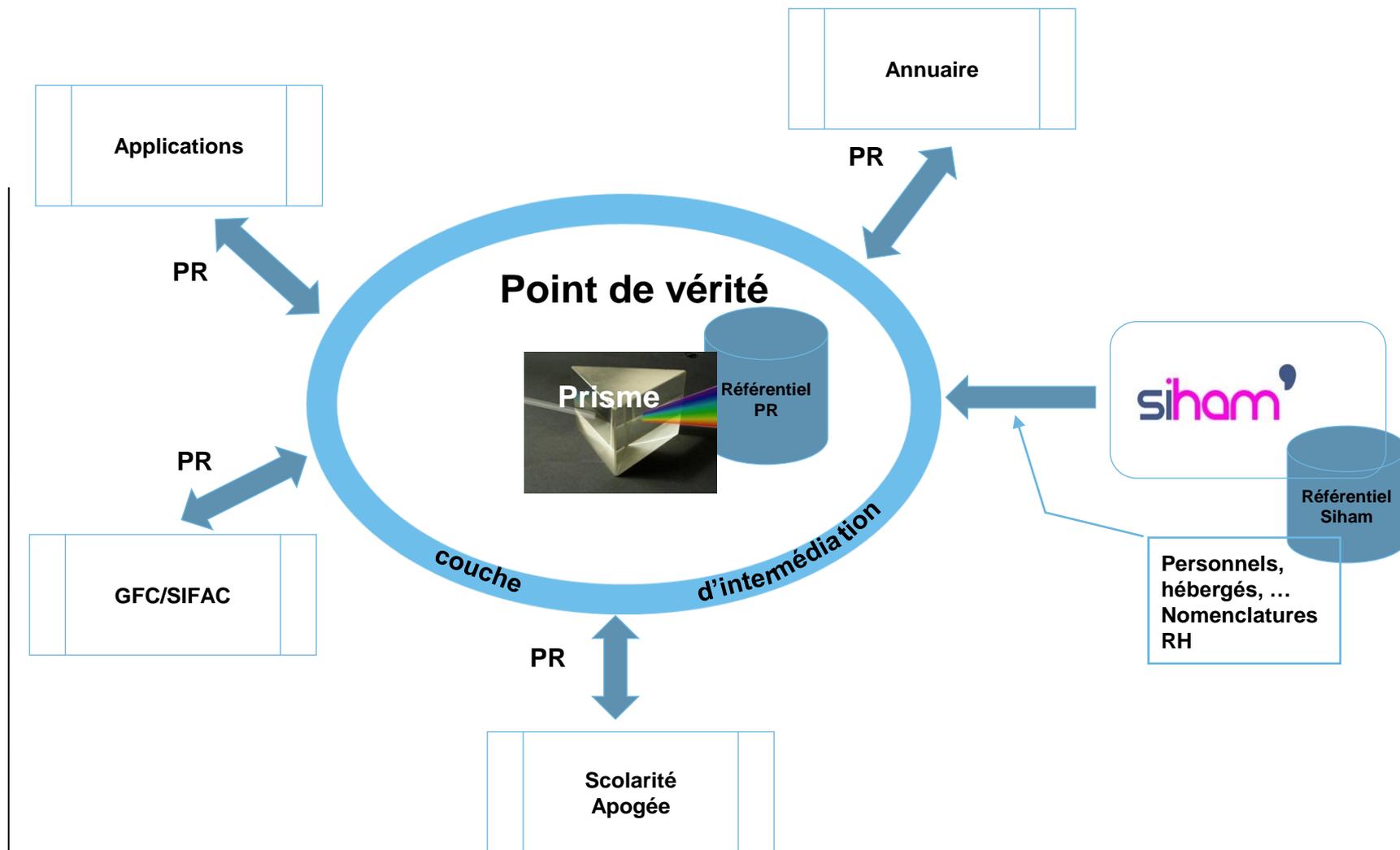
■ SI de l'Établissement

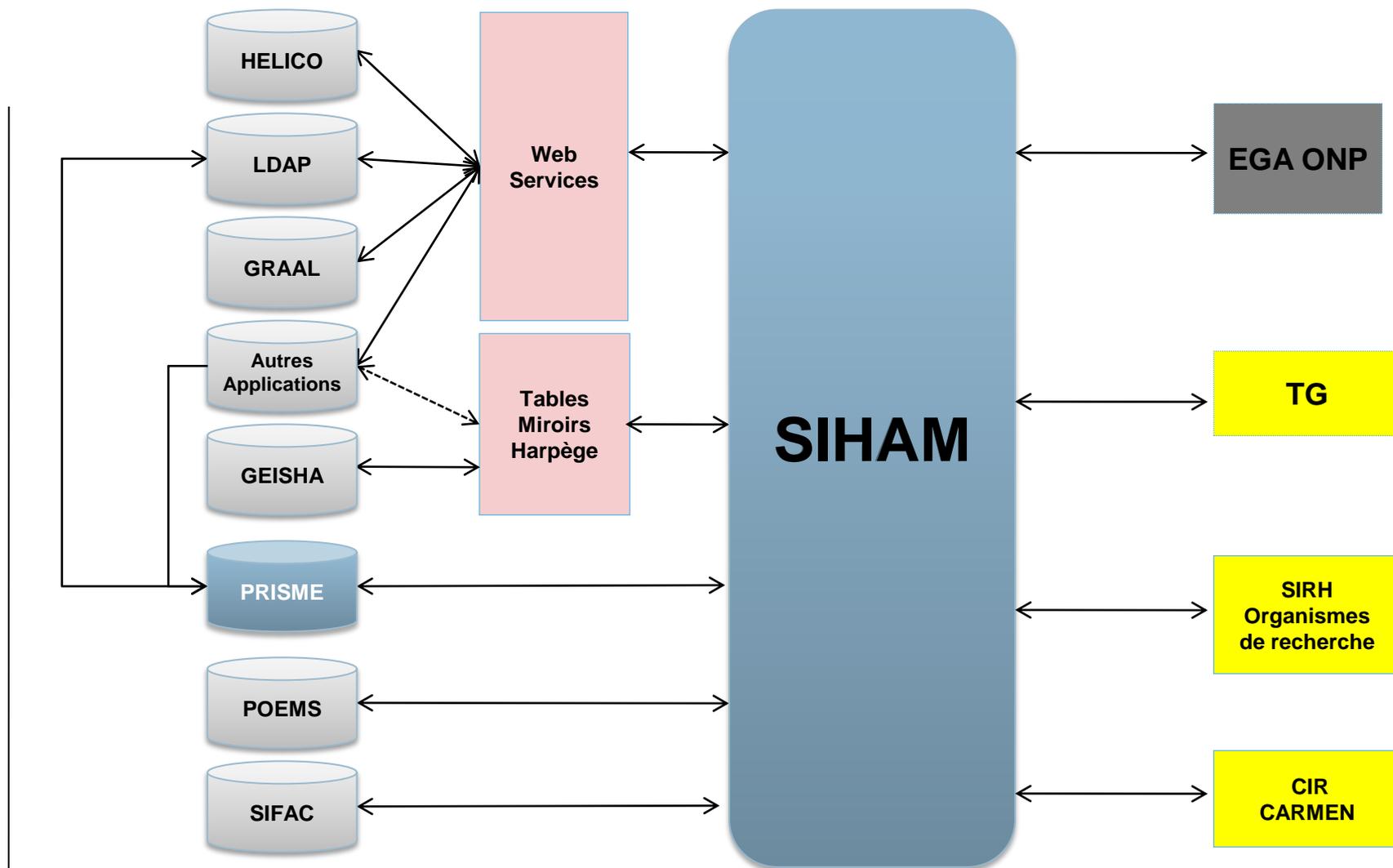
- Le SI de l'établissement comprend d'autres applications qui nécessitent des échanges avec Siham.
- Certaines applications sont déjà interfacées :
 - SIFAC
 - GEISHA et HELICO : gestion des heures complémentaires
 - GRAAL : Application de la modélisation de la recherche universitaire
 - POEMS : module de suivi et de prévision de la masse salariale
- Siham offre des mécanismes d'intégration de type Web services permettant d'accéder à l'ensemble des informations RH
- Siham propose avec PRISME une solution de gestion de référentiel et avec Siham l'alimentation du référentiel « personnes/ressources » (PR)

■ SI externe

- Certains briques externes sont déjà interfacés dans Siham
 - CIR / CARMEN : interface avec pension (échange de fichier FIP)
 - Interface échange avec les organismes de recherche (comme Cnrs et Inserm)
- Siham propose un ensemble de Web Services orienté gestion des personnes et ressources
- Siham propose un référentiel personnes/ressources à travers son offre prisme

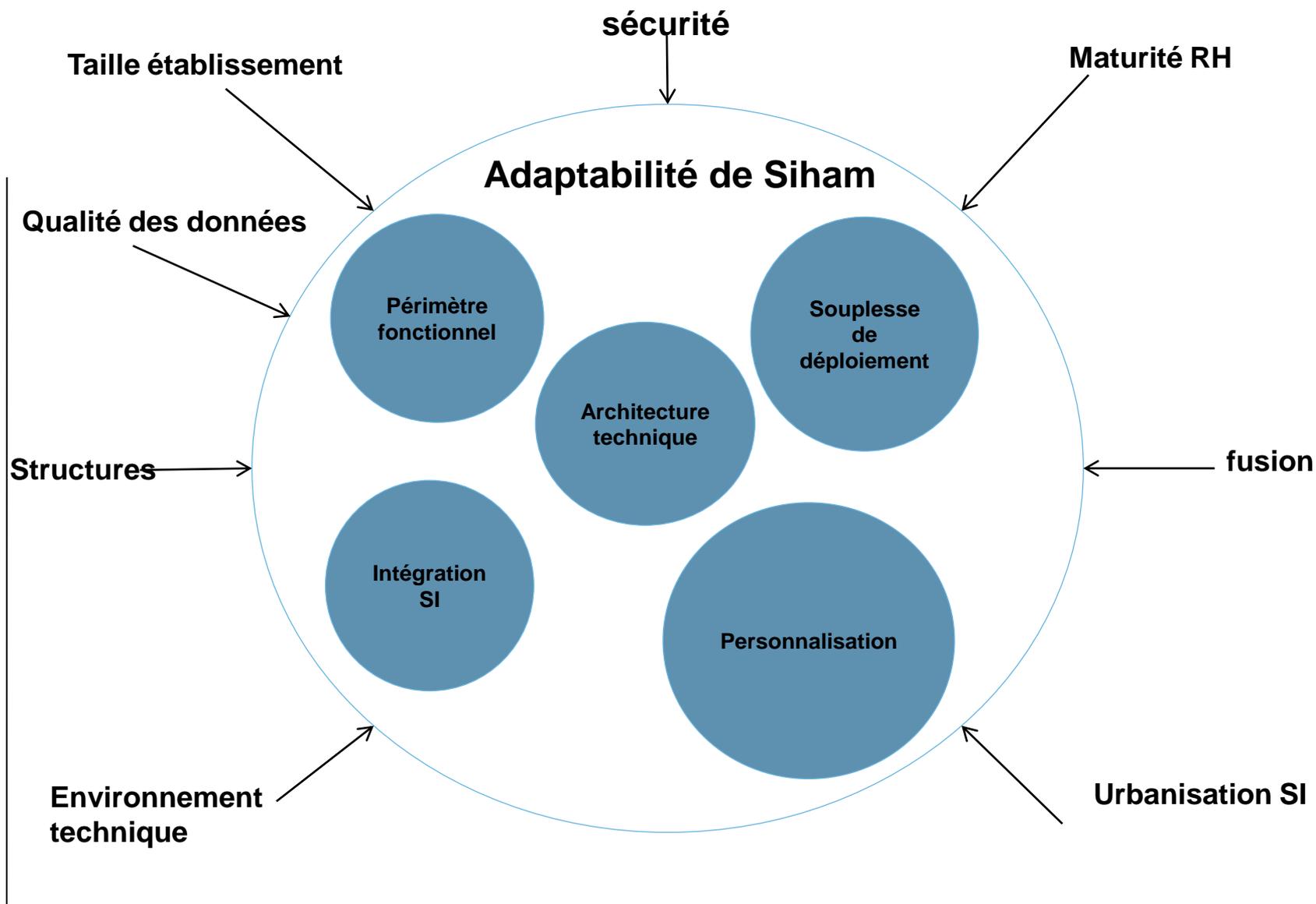
- Une solution d'intégration (MDM : gestion des données référentielles ou gestion des données maîtres)
- C'est un référentiel de données partagées
 - Les apprenants
 - Les personnes ressources
 - Les tiers
 - Les structures
 - ...
- Un outil pour améliorer les processus de gestion, optimiser l'intégration du SI, faciliter le pilotage
- Contribue à l'amélioration / fiabilisation des données du SI





- 1.
2. **Siham une solution complète de gestion des ressources humaines**
3. **Siham et son intégration aux Systèmes d'Information**
4. **Siham une solution adaptable à votre établissement**
5. **Siham le projet**

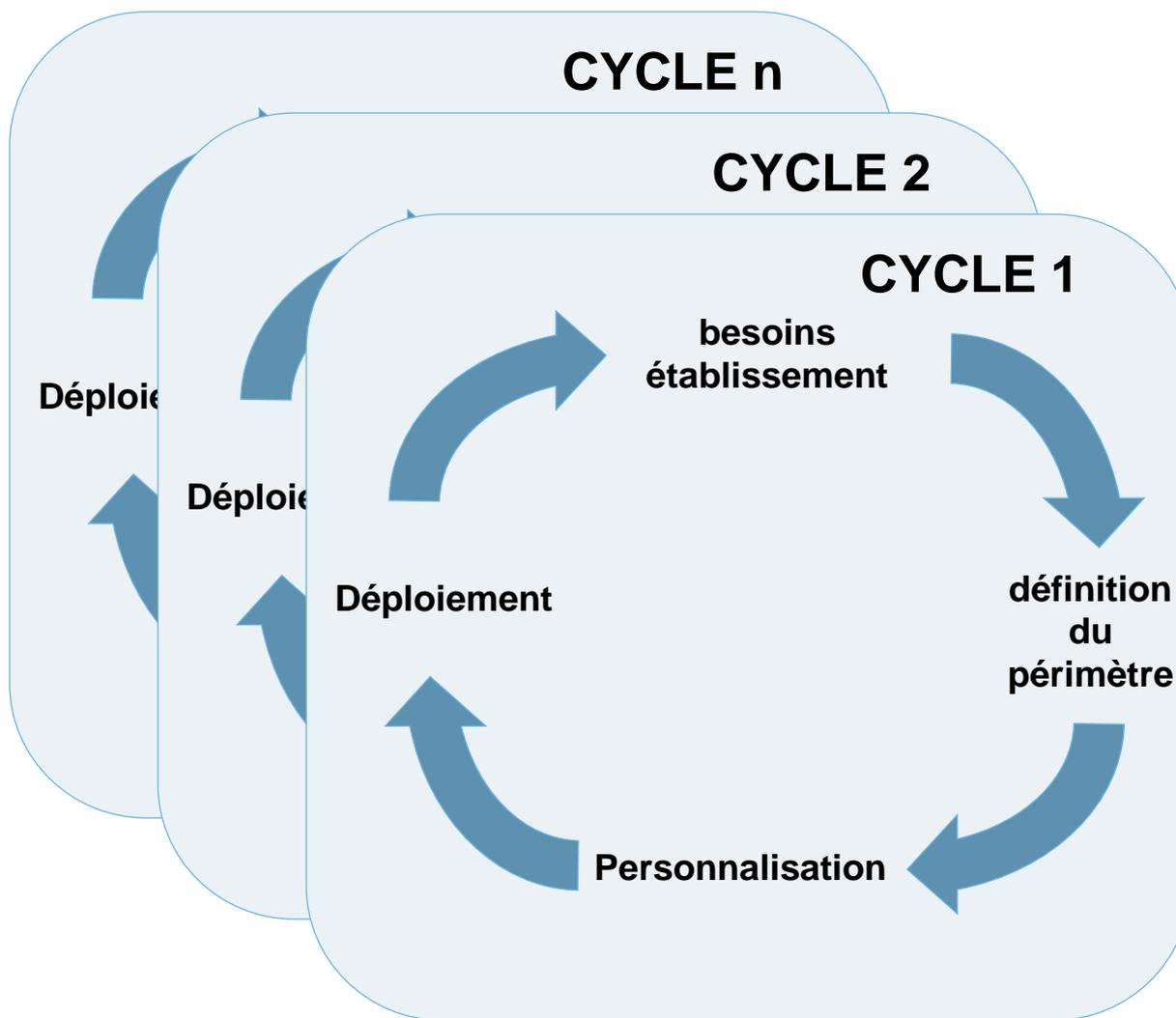
- Siham un système adaptable aux besoins des établissements sur plusieurs axes
 - Le périmètre fonctionnel
 - La stratégie de déploiement (big bang, par cycle, ...)
 - L'intégration au SI
 - La personnalisation du système de base
 - L'architecture technique et sécurité
- Et en tenant compte d'un ensemble de critères propres à chaque établissement comme (liste non exhaustive) :
 - La maturité RH sur le périmètre fonctionnel de Siham
 - La stratégie de déploiement
 - La qualité des données
 - Des aspects politiques (organisationnels, fusion, ...)
 - Des aspects techniques : comme l'architecture technique, la sécurité (disponibilité, authentification, ...)
 - Des structures
 - ...



- Siham est un système visant les établissements de quelques centaines d'ETPT à plusieurs milliers
- Le coût des licences est fonction du nombre d'ETPT du plafond d'emplois
- La redevance de déploiement est forfaitaire
- La redevance de maintenance est fonction du nombre d'ETPT du plafond d'emplois

- Un établissement en fonction de ces besoins peut choisir de mettre en place que certaines fonctions de Siham
- Le déploiement sera réalisé en fonction du périmètre souhaité en réalisant une personnalisation adaptée
- Pas d'impact sur le coût il est constant, ce qui laisse la possibilité aux établissements d'étendre le périmètre sans coûts d'acquisition supplémentaires. Uniquement des coûts de déploiement (interne et/ou externe).

- Elle peut être sur l'ensemble du périmètre, comme inscrite dans des cycles de déploiement
- Elle est liée à la capacité de l'établissement à réaliser la « conduite du changement » car Siham s'inscrit dans un projet de transformation.
- Si la cible est l'ensemble des services offerts par Siham, mais avec une mise en place par cycle de déploiement, une étude d'impacts doit être réalisée sur plusieurs axes (organisationnel, coûts, outil, métier, culture). Un plan de déploiement global doit être réalisé pour mesurer les impacts inter-cycle et ainsi valider le déploiement.



- Les services « interface » de Siham et l'outil de gestion de référentiel Prisme facilitent l'intégration aux niveaux Système d'Information
 - Intégration à l'Ecosystème RH c'est-à-dire avec les applications de RH en place dont les fonctions ne sont pas incluses dans Siham, ou une volonté de les conserver avant remplacement suite à un choix stratégique
 - Intégration aux autres applications du SI de l'établissement
 - Intégration avec des SI externes (organisme de recherche, ...)

- Siham comprend :
 - Une souche commune pour tous les établissements
 - La personnalisation propre à chaque établissement

- Un outillage industriel de personnalisation permet à l'établissement de :
 - Concevoir une solution intégrant ses spécificités, puis d'initialiser la personnalisation avec un appui central
 - Réaliser de façon autonome la majorité des personnalisations, en cohérence avec la souche
 - Transmettre automatiquement les mises à jour à l'équipe centrale pour permettre un support optimal sur la souche

- Plus de 40 pts de personnalisation
- La synthèse des points de personnalisation est la suivante :
 - Structures et postes
 - Définition des structures / unités organisationnelles de l'établissement
 - Emplois, au sens métier
 - Définition des postes de l'établissement, rattachement d'un emploi-type à une ou plusieurs unités organisationnelles ; permet le calcul du prévisionnel d'ETPT
 - Primes et indemnités
 - Workflow / self-service
 - Habilitations

- Autres référentiels et règles de gestion :
 - Types de fonctions et fonctions
 - Décisions et contrats personnalisés (visas locaux...)
 - Préliquidation de la paie
 - Notations
 - Distinctions
 - Réductions de services, modulation et décharges pour les heures complémentaires
 - Listes électorales : types de collèges, d'élections et de mandats électifs
- Congés et absences (nombre de congés annuels / RTT...)
- Page d'accueil : logo établissement, publication de messages
- Publication de documents aux différentes populations via une GED (DMS HR Access)

- Pour les besoins exprimés par les établissements non gérés dans la souche Siham, le processus proposé est le suivant :
 - Option 1 : étudier la possibilité d'enrichir la souche personnalisable et réaliser un arbitrage au niveau du comité de suivi,
 - Soit le besoin intéresse plusieurs établissements, alors le comité de suivi peut décider d'enrichir la souche personnalisable
 - Illustration : créer un workflow court à deux étapes pour les demandes d'absences (3 étapes prévues actuellement dans la souche pour ce workflow)
 - Soit le besoin n'intéresse pas assez d'établissements, alors le comité de suivi peut proposer à l'établissement l'option 2
 - Option 2 : étudier la possibilité de réaliser un développement spécifique dans l'établissement
 - Les développements doivent être réalisés par l'équipe centrale dans le respect des normes et standard de développement, et de façon cohérente avec la souche
 - Un surcoût de maintenance est à prévoir pour ces développements
 - La convention entre l'AMUE et l'établissement sera mise à jour

- 1.
2. **Siham une solution complète de gestion des ressources humaines**
3. **Siham et son intégration aux Systèmes d'Information**
4. **Siham une solution personnalisable pour votre établissement**
5. **Siham le projet**

- Une démarche s'appuyant sur un progiciel de gestion intégrée (PGI) SIRH standard du marché et proche de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique (FPE et ONP)
- Une démarche en deux temps :
 - Le choix du PGI :
 - Prise en compte des spécificités FPE et ONP
 - Accord cadre donnant lieu à des marchés subséquents (licences) pour les universités et établissements

Le choix HR Access
 - Le choix d'un intégrateur dont les missions sont principalement :
 - D'élaborer avec l'Amue et les Etablissements une souche mutualisée pour l'ensemble de la communauté
 - D'accompagner avec l'Amue les sites pilotes
 - D'assurer le déploiement des Universités et Etablissements par vague

Le choix ACCENTURE

 - Accord cadre donnant lieu à des marchés subséquents pour le déploiement des pilotes et des vagues d'universités et d'établissements

Structures opérationnelles

Groupe projet
Représentants
des établissements
(gestionnaires,
DRH...)

Equipe projet

AMUE
&
Intégrateur

Comités contractuels
intégrateur

Comités de projet et de
pilotage intégrateur

Comités contractuels éditeur

Pilotage

Comité de pilotage (DGS & CODIR Amue)

- Suivi de l'avancement du projet
- Arbitrage des choix structurants
- Demande de consensus dans le cas de pratiques hétérogènes.

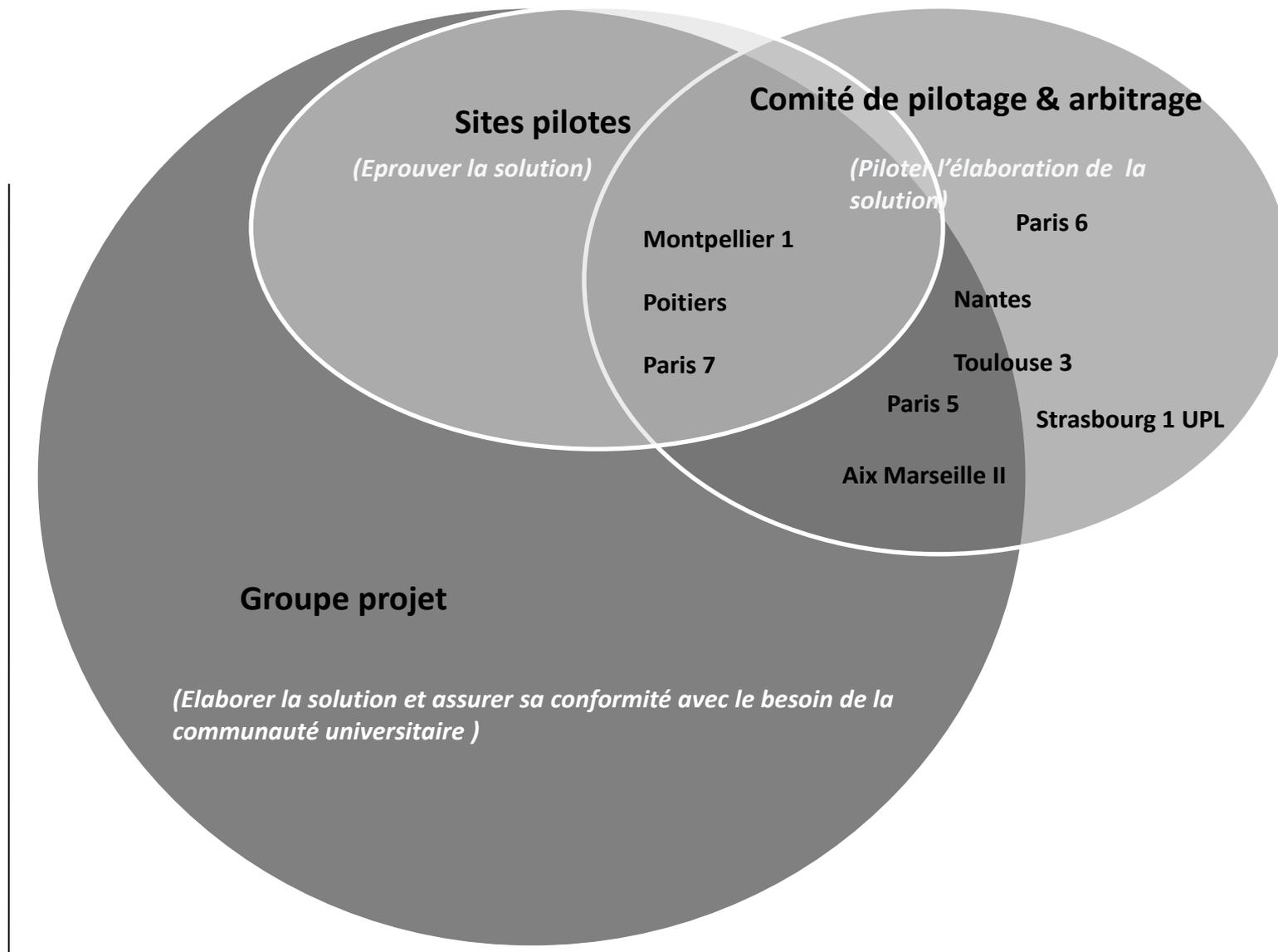


Comité d'arbitrage (DRH des établissements du comité de suivi)

- Arbitrages fonctionnels et techniques précis

Demandes d'arbitrage

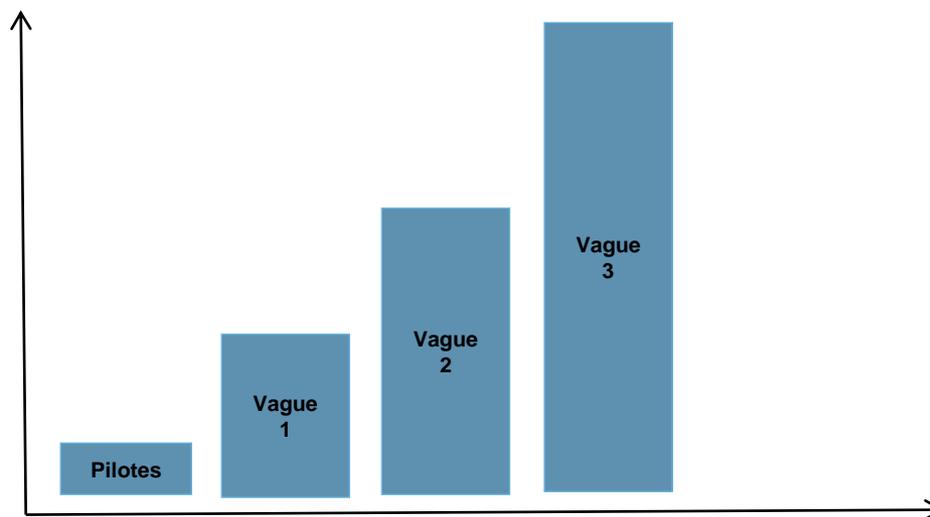




- Siham Conception Générale
 - 52 ateliers
 - 140 personnes des établissements
 - 19 établissements

- Siham Conception Détaillée
 - 29 ateliers
 - 60 personnes des établissements
 - 14 Etablissements

- Un produit en recette en avril mai 2011
- Déploiement sur trois pilotes en 2011
- Validation de la double paie avec la DGFIP au printemps 2012
- La première vague industrielle fin 2012-début 2013
- Des vagues progressives



Redevance de déploiement (RdD)

Pour la RdD sont distingués, le déploiement effectué dans le cadre d'une vague de déploiement et les déploiements unitaires hors vague.

Dans le cadre d'un déploiement par vague, le coût d'une vague intègre :

- La conduite de projet (prestations et personnel Amue) ;
- L'accompagnement des projets établissements ;
- La formation initiale ;
- L'assistance au démarrage ;
- Un coefficient de risque (20%).

Pour le déploiement hors vague la RdD relative au déploiement collectif est affectée d'un coefficient de 1,5.

Redevance annuelle mutualisée (RAM)

Elle intègre :

- L'amortissement de la construction du logiciel;
- Le coût de la maintenance (prestations, charges de personnel non couverts et coûts d'infrastructure non couverts par les cotisations) ;
- Un coefficient de risque destiné à couvrir les écarts éventuels entre l'évaluation et la réalisation (20%).

Contributions

RdD	Fixe	150 000 €	
RAM	Fixe	22 000 €	Variable 28 € par ETP géré

■ LICENCE Prix unitaire d'acquisition par ETP

- 15,00 €

■ MAINTENANCE Prix annuel forfaitaire par ETP

- 3,00 €

■ Remise sur les licences

- Remise selon le nombre d'Etablissements par commande (vague)
 - Remise en euro venant en déduction du prix de 1 ETP.
 - 1 Etablissement commandé = - 0,10 € de remise sur le prix ETP
- Remise selon le nombre de tranche de 1 000 ETP par commande (vague) :
 - Remise en euro venant en déduction du prix de 1 ETP
 - 1000 ETP commandés = - 0,20 € de remise sur le prix ETP

Questions - Réponses