



Université Montpellier 1

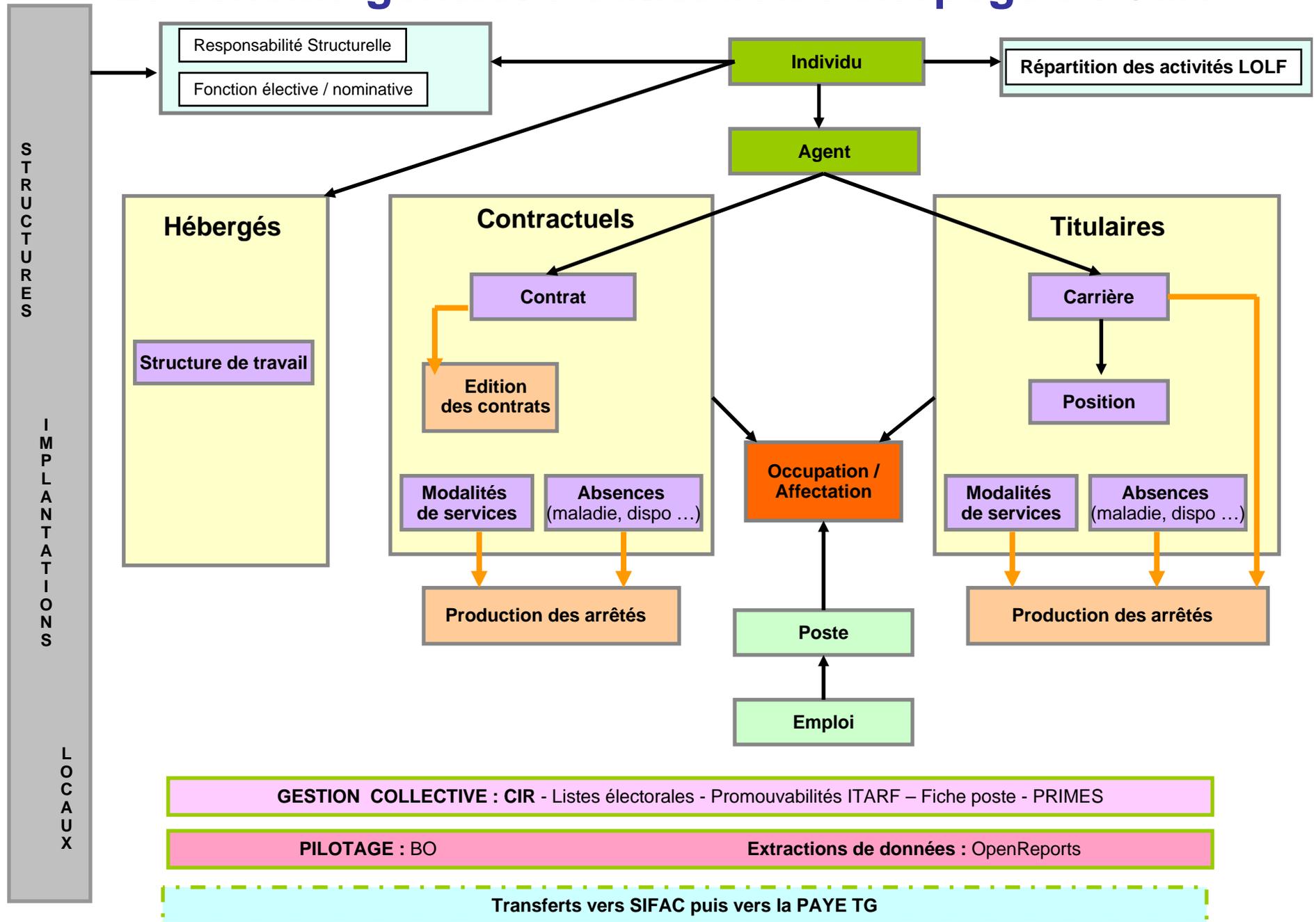
## **Club utilisateurs Harpège**

# **Harpège dans le contexte du passage aux RCE**

Cécile PLANES

Administrateur SI RH - DSI, Université Montpellier I

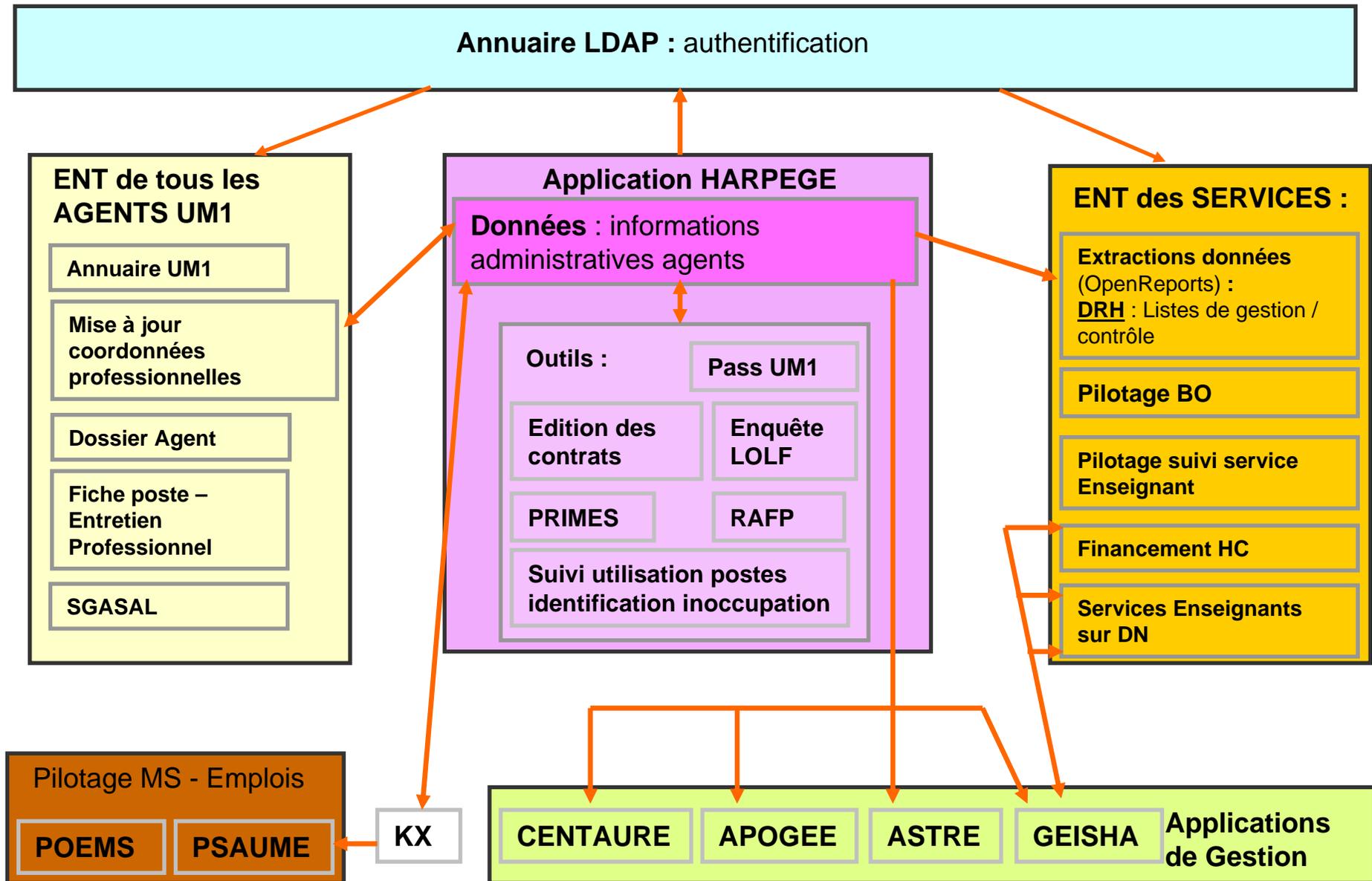
# Le schéma général d'utilisation d'Harpège à l'UM1



## Importance des saisies de données Harpège

- **Anticipation** : Le suivi administratif (contrat /carrière /poste) pour :
  - Avoir une occupation des postes qui reflète la réalité
  - Avoir les listes de diffusion gérées automatiquement par catégorie de personnel
  - Donner les accès informatique dès le jour de l'arrivée de l'agent
  
- **Fiabilité** : Harpège est le coeur du Système d'information RH de l'Université => les données sont réutilisées ou communiquées via de multiples outils notamment :
  - Geisha pour le suivi des heures complémentaires
  - Apogée pour définir les enseignants responsables d'UE
  - ...
  - Déversement Paye à Façon –SIFAC : 1<sup>er</sup> trimestre 2010
  - Dans les prochains mois, interface Harpège - TG
  
- **Exhaustivité** : Tous les individus intervenant à l'Université sont répertoriés dans Harpège => gestion des doublons et des homonymes

# HARPEGE dans le système d'information de l'UM1



# HARPEGE : Référentiel unique des individus (hors étudiants) et des postes

- **Choix politique** : HARPEGE le point d'entrée systématique vers les outils de suivi et de pilotage de la masse salariale
  
- **Choix organisationnels** : mise en place des flux d'information et d'organisation de gestion :
  - ✓ gestion des contrats courte durée sans occupation poste
  - ✓ gestion des postes plafond état ou ressources propres
  - ✓ identification des périodes d'inoccupation des postes en vue de réutilisation
  - ✓ inventaire des types d'intervenant hors personnels permanents :
    - ✓ Hébergés recherche
    - ✓ Intervenants Extérieurs enseignants

# HARPEGE : Référentiel unique des individus (hors étudiants) et des postes

- **Complétude et fiabilisation des données** : procédures d'actualisation et outils d'extraction de données pour des contrôles internes (par les gestionnaires).
  
- **Cohérence des données** :
  - ✓ Mise en cohérence des données Harpège et KX (N°INSEE, puis grade, échelon etc...).
  - ✓ Processus d'échanges de données entre les applications (éviter les doubles saisies).
  
- **Circuit d'information** :
  - ✓ Description et validation du sous-processus « Paye à Façon » avec tous les acteurs impliqués => Nécessité de communication et de coordination entre les services DRH, la DAF et l'Agence Comptable
  - ✓ Réunions et contacts réguliers entre les services métiers et la DSI

## Enjeux 2010 : HARPEGE avec 100% Paye à Façon

Tous les agents payés doivent exister dans Harpège => terminer la gestion des personnels percevant uniquement des rémunérations accessoires notamment les intervenants extérieurs.

- Identification des imputations budgétaires (référentiels SIFAC) pour :
  - Les rémunérations principales au niveau des postes – contrats
  - Les rémunérations accessoires imputées différemment de la rémunération principale au niveau des agents
- Mise en place des circuits d'informations pour actualiser les imputations budgétaires (qui fait quoi, quand, comment ?)
- Renforcement des outils d'autocontrôle mis à la disposition des gestionnaires concernés
- Mise en place déversement PàF – SIFAC
- Test et mise en place de POEMS V2
- Augmenter le niveau de cohérence de données pour préparer l'arrivée de l'interface Harpège – TG puis du nouveau SIRH (prenant en compte le référentiel individu).

**Fin de la présentation**