

ONP

Opérateur National de Paye

Eclairages sur la politique de modernisation de la fonction paye et ses impacts sur les SIRH de l'administration

Paris, le 8 avril 2008

Sophie Mahieux



Un opérateur national* créé au service de la restructuration de la chaîne RH-Paye

Mise en place de nouveaux outils :

- Une application de paye construite sur la base d'une solution du marché
- Des SIRH ministériels harmonisés interfacés à la solution de paye
- Une offre SIRH portée par l'ONP pour certains ministères notamment ceux rencontrant des difficultés dans leur projet
- La mise en place de systèmes de pilotage consolidé

Rénovation de l'organisation et des processus :

- Une fonction RH-paye interministérielle centralisée pour mutualiser au maximum les compétences et les outils
- Des modalités de contrôle nouvelles (0 papier)
- Dans les ministères, la convergence des fonctions de gestion administrative et de paie autour de centres de services partagés



Un projet de transformation global de mise en cohérence des objectifs de modernisation de la fonction RH-paye et des enjeux économiques

Un programme d'une dimension exceptionnelle par son volume (3 millions de paye) et sa complexité (réglementation complexe et évolutive; hétérogénéité des organisations et des pratiques des ministères; diversité du paysage applicatif SIRH)

De nombreux bénéfices sont attendus de l'ONP

- **L'évolutivité et la robustesse des nouvelles applications** : capacité à prendre en compte d'une part les orientations politiques de nature à faire évoluer la paye des fonctionnaires, et d'autre part les évolutions des applications interconnectées
- **L'excellence opérationnelle de la fonction paye** : amélioration de la qualité réglementaire et comptable dans la perspective de la certification des comptes
- **La création de nouveaux services pour les agents et les ministères** : meilleur traitement des changements de situation, multiplicité des périodes de paye, homogénéisation dans l'application des règles, simulations de paye individuelle, bulletins dématérialisés, etc.
- **La création d'outils à valeur ajoutée pour optimiser le pilotage** de la paye, des fonctions RH, et de la masse salariale en réponse aux besoins croissants de l'Etat de mieux maîtriser les dépenses de personnel (LOLF)
- **La montée en charge des tâches de gestion des ressources humaines**, au-delà de la gestion administrative et de la gestion de la paye

La recherche de retour sur investissement est une composante nécessaire et étroitement corrélée à une réorganisation de la chaîne RH/Paye.

La mise en place de l'ONP nécessite la convergence de tous les SIRH ministériels

- La production de la paye s'appuie sur des informations RH auxquelles sont appliquées des règles de paye.
- L'intégration de la chaîne RH et paye nécessite l'interopérabilité des SIRH des ministères et du SI paye.
- La convergence des SIRH vers des spécifications communes est un pré-requis.
- L'ONP a en charge la gestion d'un "noyau commun Fonction Publique d'Etat" regroupant l'ensemble de ces spécifications.
- Les ministères devront effectuer la mise en conformité de leur SIRH avant leur raccordement à l'ONP.

En mode pérenne, la conformité devra être maintenue dans le cadre d'un processus d'alignement permanent, au regard des évolutions métiers

- Les ministères devront traduire dans leur SIRH la veille réglementaire portée par le noyau.
- L'ONP ne pourra pas gérer des situations multiples et différenciées aussi bien en termes de modèle de données que de référentiels.
- Les ministères devront donc prendre en compte, dans un délai contraint reflétant les impératifs de production fixés à l'ONP, les ajustements et évolutions (modèles de données, nomenclatures et règles de gestion) afin de garantir le maintien de l'interopérabilité.

Les SIRH ministériels doivent être au service des objectifs de qualité et de productivité de la chaîne RH-Paye

- Industrialisation de la production de la paye avec une alimentation du SI Paye par interface
- Qualité des données : les SIRH doivent permettre la modernisation des modalités de contrôle par
 - la mise en place de contrôles automatiques et intellectuels
 - l'appui au contrôle interne et à la certification
- Efficacité et efficience des organisations RH-Paye des ministères : les SIRH sont nécessaires pour redistribuer les tâches sur l'ensemble de la chaîne RH-Paye et mettre en place des centres de services partagés.

L'ambition de lancement d'un pilote en 2012 est retenue par le Comité de Modernisation des Politiques Publiques

- Un premier calendrier des raccordements des ministères au SI paye ONP est attendu début 2009
- Le choix du SI paye est prévu à l'été 2009
- La construction de la solution sera engagée en 2010-2011
- Le lancement d'un pilote interviendra début 2012
- Le déploiement s'engagera par paliers