

La fermeture prochaine des Services Liaisons-Rémunérations (SLR) et des services de gestion de la paye (RH) : Première conséquence de la mise en place de l'Opérateur National de la Paye

Les applications de la paye datent du début des années 70. Personne ne viendrait contester le bien-fondé de leur refonte. Cependant le modèle imposé par la DG pose question. L'Opérateur National de Paye (ONP) est un service à compétence nationale (SCN), créé en 2007 et rattaché à deux entités ministérielles : la Direction Générale des Finances Publiques et la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique. Il a pour vocation à devenir l'interlocuteur unique en matière de paie des agents de l'État en promouvant une organisation des processus de gestion des « ressources humaines de l'état » fondée sur des systèmes d'information convergents et intégrés avec une paie centralisée.

QUEL EST LE CIRCUIT ACTUEL DE LA PAYE ?

Les services gestionnaires locaux de chaque ministère établissent la rémunération de ses agents en fonction des règles de gestion statutaires et particulières.

Les données sont ensuite transmises aux Services Liaisons Rémunérations (SLR) relevant de son ressort territorial (une trentaine de départements sont dotés de SLR répartis sur l'ensemble du territoire).

Ces données sont vérifiées par les SLR qui établissent la rémunération de près de 3,1 millions de fonctionnaires d'Etat et envoient les bulletins de paye au service gestionnaire de chaque ministère.

QUEL SERA-T-IL EN MODE ONP ?

A terme, ce sont les gestionnaires des ministères, regroupés dans un centre de gestion unique (ou plusieurs suivant la taille et l'organisation) par ministère, qui seront responsables de la paye, à travers les Evénements de Gestion Administrative (EGA) qui seront envoyés du Système d'Information de gestion des Ressources Humaines (SIRH) vers le Système d'Information et de gestion de la Paye (SI Paye) centralisé (et non plus vers les SLR locaux. C'est à partir de ces EGA que la paye sera calculée dans le SI Paye et devra être validée par ces mêmes gestionnaires.

QUI A LA MAITRISE D'OEUVRE INFORMATIQUE ?

Suite à un appel d'offre de plus d'un an, c'est le consortium Accenture-Logica-Sopra qui a emporté la mise. La solution sera bâtie autour du progiciel de l'éditeur HR Access. IMB et SAP, également en lice, ont été écartés. Revers pour SAP, et désaveu implicite de CHORUS, dont SAP était chargé du projet (mais vu les coûts engagés, plus de 2 milliards d'euros, il est impossible de faire marche arrière). Le contrat, un accord-cadre d'une durée de 9 ans, couvre aussi bien la fourniture de la solution, que l'intégration avec les systèmes RH des ministères, le déploiement, la formation des utilisateurs et la maintenance du futur système. Encore une fois, et ce en dépit du naufrage de CHORUS,

Montreuil, le 24 mai 2012

Syndicat national
CGT Finances Publiques

• Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

• dgfip@cgt.fr

• www.financespubliques.cgt.fr

• Tél. : 01.48.18.80.16

les informaticiens du réseau, qui auraient pu être les véritables maîtres d'œuvre du projet et non de simples interfaces, sont écartés au profit de sociétés privées s'engraissant sur la bête.

Il est à noter qu'une source, au fait des projets de système d'information de l'Etat, avait déclaré que l'« on sous-estime l'importance de l'interface entre les systèmes RH et la paye, ce qui a été la cause de nombreux échecs dans le privé. On ne sait toujours pas qui, entre les ministères et l'ONP, possédera le fichier maître. Par ailleurs, tant SAP que HR Access sont des outils trop compliqués à paramétrer et trop chers pour gérer un processus aussi simple que la paie. D'ores et déjà, tous les clignotants sont au rouge sur ce projet ». S'il peut s'agir de l'avis de concurrents boutés, les éléments pointés par ces remarques font planer sur l'ONP le spectre CHORUS.

QUEL EST LE COUT DE L'ONP ?

Selon « La Tribune », la construction de la solution coûtera, à elle seule, entre 70 et 80 millions d'euros. Mais le coût total du projet pourrait être trois à cinq fois supérieur.

Le rapport CARREZ faisait lui état d'un coût global de l'ordre de 170 millions d'euros.

OU SERA IMPLANTE LE SITE DE L'ONP ?

Si les noms de CAEN puis METZ ont circulé, aujourd'hui la ville d'implantation reste inconnue. Il n'en demeure pas moins que l'ONP, qui sera comptable unique de la Paye Sans Ordonnancement Préalable (PSOP), devrait a priori être basé géographiquement sur un site unique, complétés éventuellement de très petites équipes locales chargées du front-office.

LE CALENDRIER EST-IL ARRETE ?

La fin officielle du déploiement complet est fixée à 2017 mais le calendrier évolue constamment en fonction de la capacité des ministères à tenir les délais de raccordement. Le premier ministère devant basculer dans l'ONP est celui de l'Agriculture, dont le raccordement est prévu en décembre 2013 (il était initialement prévu en avril). Le déploiement des 3 autres ministères pilotes (Intérieur, Education Nationale et de Equipement) interviendra en 2014.

A noter que le Ministère de l'Education, le plus volumineux, le plus lourd, devrait basculer en partie fin 2014.

Pour qu'une population bascule dans le SI Paye ONP, il faut au préalable qu'elle ait basculé dans un SIRH conforme et raccordé, et que les règles de paye qui concernent cette population soient paramétrées dans

le SI Paye. D'une manière générale, le respect du calendrier de déploiement dépend avant tout de la capacité des ministères à raccorder leur SIRH.

Quant au SI Paye, outil principal de production de la paye, son développement est suffisamment avancé pour que la recette puisse débiter au second semestre 2012.

D'ores et déjà, la paye du Ministère de l'Agriculture a migré vers les Hauts de Seine tandis que la DRFIP a récupéré l'intégralité de la paye de toutes les Directions Régionales des Affaires Culturelles (DRAC). Si la perte de la paye de l'Administration Centrale du Ministère de l'Agriculture a conduit à la suppression d'emplois correspondants au sein de SLR1, la récupération de la paye du Ministère de la Culture par SLR3 s'est faite sans création d'emplois. Un tel mouvement ne fera que se prolonger au fur et à mesure du déploiement de l'ONP.

COMMENT S'EFFECTUERA LA BASCULE ?

Il a été question parfois que la bascule s'effectue en une fois pour l'ensemble des ministères, avec une période de paye en double ONP/ SLR de trois mois. Le déploiement devrait être progressif. Il s'effectuera par ministère ou parties de ministère (suivant leur taille) avec une période de paye en double.

COMMENT S'EFFECTUERA LA TRANSITION ?

Dans un premier temps, la mise en place de l'ONP passera par un mouvement de concentration par SLR locaux. Ainsi, début 2012, la paye du Ministère de l'Agriculture a été centralisée dans les Hauts de Seine, celle du Ministère de la Culture sur Paris. Au fur et à mesure des déploiements, la paye basculera du côté des ministères et sera assignée au comptable ONP.

Chaque transfert vers un département centralisateur génère des suppressions d'emplois correspondantes. Par contre, en cas d'absorption, il n'est nullement question de création d'emplois.

D'autant qu'avant bascule vers l'ONP une période de paye en double (SLR/ ONP) devra avoir lieu, comment ces opérations pourront avoir lieu alors que certains SLR sont au bord de l'implosion ?

A cela s'ajoute le problème de la formation. Comme des pans entiers de la DGFIP, les agents de la paye sont orphelins de formation. Malgré certaines promesses, les agents des SLR ne bénéficient d'aucune formation théorique à proprement parler.

De plus, l'un des axes de l'ONP est de s'assurer de la qualité réglementaire de la paie au travers d'une veille réglementaire mise en place avec les ministères

or ces informations qui pourraient contribuer à l'amélioration des contrôles internes, comme l'ensemble du chantier ONP, apanage de quelques initiés, ne sont pas diffusées.

QUEL AVENIR POUR LES SLR ?

Les agents des SLR seront, avec leurs collègues gestionnaires des RH, les premières victimes du déploiement de l'ONP.

L'ONP sait débaucher, en cas de besoin, les SLR, parce qu'il a besoin de personnels compétents en matière de paye (la rédaction du livre blanc de la paye et le paramétrage des règles de paye, notamment, sont dans son périmètre, même si ces travaux sont itérés avec les ministères et la DGFIP/DGAFP notamment). En effet, la recette, les comparaisons de payes, tout au long de la période de déploiement entre le nouveau SI et PAY/ETR, nécessiteront d'autant plus ces compétences.

Pour l'instant, l'ONP avance mais sans se soucier du sort des agents des SLR. Les SLR sont condamnés à disparaître...sauf que rien n'est prévu pour les agents des SLR. Entre les départs en retraite, les mutations, les concours, les services vont se vider. Mais à ce jour, rien n'est prévu pour les agents qui vont rester. Pourront-ils, s'ils le souhaitent, suivre la mission ? Devront-ils réintégrer le réseau, Seront-ils les premières victimes de la loi sur la mobilité ? Seront-ils bénéficiaires de mutations prioritaires ? Les agents qui ont effectué tout (ou majorité de) leur service en SLR seront-ils l'objet d'attentions particulières ? A ce jour, aucune réponse !

QU'EN EST-IL DES RH ?

SIRHIUS, module SIRH appliqué aux Finances, sera la future application unique pour l'ensemble des directions des ministères économiques et financiers dans le but du futur raccordement à l'ONP. L'objectif est de rechercher une harmonisation des pratiques RH au sein du MINEFE, qui se traduit par une convergence des règles de gestion des directions de notre ministère. Cette application a pour vocation à se substituer aux applications déjà existantes dans les directions, comme AGORA ou MARHS.

SIRHIUS, permettra de transférer aux agents des tâches aujourd'hui effectuées par les services RH (coordonnées personnelles, situation de famille, et encore plus largement, intervenir sur le choix de typologie ARTT, les congés, les autorisations d'absence ...), ce qui n'est pas conséquence sur l'avenir même de ces services. En clair, SIRHIUS va transférer vers l'ensemble des agents des missions jusqu'à présent effectuées par les services RH.

L'INSEE sera la première administration des Finances

a basculé. Déjà un regroupement en une entité centralisatrice, provoquant la disparition des antennes locales, a déjà eu lieu dans certains ministères (ex : Culture, Agriculture). Reste à savoir quand la division RH de la DRFIP parisienne sera touchée par un tel mouvement.

En outre, s'il est trop tôt pour parler d'externalisation, de délocalisation de la mission « paye » dans son ensemble, il convient de pointer que l'un des objectifs de la fusion Impôt/ Trésor avait pour but via leur regroupement, la réduction des effectifs des missions « transverses » (immobilier, logistique....et RH).

ET LES SERVICES INFORMATIQUES ?

La mise en place de la DISI a éloigné les informaticiens des agents de la DGFIP et le développement de l'ONP, si non seulement ignore le devenir des agents des SLR, fait aussi l'impasse sur le futur des informaticiens chargés de la maintenance des applications et de l'interface des flux de paye.

ET QUELLES CONSEQUENCES POUR L'ENSEMBLE DES AGENTS ?

Les agents vont perdre tout contact de proximité avec leur service gestionnaire. En cas de problème sur sa paye, il est aujourd'hui possible de contacter très rapidement son gestionnaire, voir e rencontrer sur place son interlocuteur, le déploiement de l'ONP conduira à une orientation vers un service de front-office. Si, la proximité avec les RH, la qualité des réponses et le professionnalisme des agents des RH permettent aujourd'hui une réponse rapide et efficace, qu'en sera-t-il dans un service globalisé, centralisé ?

Version AGORA puissance mille, SIRHIUS va ajouter aux missions usuelles des agents la charge de leur dossier RH.

D'autre part, la mise en place de SIRHIUS va conduire à une normalisation des règles de gestion statutaires. Sous couvert d'une simple harmonisation, le ministère essaie d'harmoniser sur des bases réglementaires l'ensemble des règles de gestion des directions, alors que celles-ci ont fait ou font l'objet de discussions qui ont permis ou permettront des dérogations aux textes stricts. L'ONP est un outil qui va servir de prétexte à la remise en cause d'acquis obtenus dans telle ou telle direction.

La mise en place des SCN, qu'il s'agisse de la paye ou des pensions, favorise à terme l'externalisation de ces missions. S'il n'y a pas à court terme d'externalisation des missions proprement dit, aussi bien la forme

juridique que l'architecture informatique le permet. Seul le statut des fonctionnaires et une avancée par étapes visant à étouffer toute réaction des agents freinent ces velléités de transfert des missions. L'externalisation des processus, à l'instar de la délocalisation, est un outil du capitalisme, pour lequel le travail n'est qu'un coût, donc à réduire, visant à décroître le rôle de la production matérielle. Ainsi, nombres d'entreprises (Apple, Levis...) se concentrant sur leurs activités principales ou leur cœur de métier, limitant leurs activités aux seules entrées (la conception) et sortie (la vente), ont confié à d'autres leurs activités secondaires (la production, la paye entre autres). Si ces pratiques ont cours dans le privé, il serait étonnant que le secteur public ne finisse pas, lui aussi, par en faire les frais. Et puis, le développement de CHORUS ou HELIOS, progiciels ayant déterminé la réingénierie des process au lieu de structurer informatiquement le fonctionnement des services autour du décret de 1962, a conduit à une altération du principe de séparation Ordonnateur/ Comptable et à une dilution des missions du second vers le premier. Si l'on osait un parallèle, la mise en place des SCN ne peut que soulever de profondes inquiétudes.

Comme le déclare Marc Garrido, le président France d'HR Access, société sur laquelle s'articulent les principes de structuration du passage à l'ONP, «40% des fonctionnalités de notre solution ne sont pas utilisées par nos clients. L'externalisation représente une occasion de capitaliser et mutualiser les bonnes pratiques». Déclaration en pleine cohérence avec le modèle ASP (Application Service Provider ou en français Fournisseur d'Applications Hébergées (FAH), constituant des opportunités d'externalisation, sur lequel se fonde la structure informatique de l'ONP.

Or les entreprises françaises sont particulièrement friandes de projets d'externalisation de leur fonction RH. Il serait surprenant que cette mode n'affecte pas aussi à terme la DGIP.

A cela s'ajoutent les conclusions du rapport 2011 présenté par le député Gilles CARREZ, rapporteur de la Commission des Finances, qui stipulent que les objectifs de retour sur investissement (à savoir les suppressions d'emplois) de l'ONP sont maintenus.

De plus, la concentration en une seule entité participe à la réduction du réseau. Ces réformes emblématiques de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) n'ont d'autre but principal que de supprimer des milliers d'emplois publics dans les services de la Paye de la DGFIIP et dans les services gestionnaires des ministères. Ainsi, la mutualisation des fonctions supports devrait entraîner la suppression de 800 emplois dans les Services Liaisons Rémunérations (SLR) et 3000 emplois dans les Services Ressources Humaines (SRH) des ministères.

Tout ceci a bien sûr pour corollaire la déshumanisation de la mission en éloignant l'agent du service chargé de sa paye. Sans oublier que ces réformes instituent des processus de travail industrialisé avec de lourdes conséquences sur les conditions de travail des personnels.

ONP, SIRHIUS, SI PAYE, l'objectif est bien là, justifier de nouvelles suppressions d'emplois et remettre en cause les acquis obtenus! La CGT Finances Publiques exige la refonte complète de la logique du système sous-tendant à cette restructuration. Elle déplore l'opacité entourant ce projet et demande à ce que le plus rapidement une information régulière de l'avancé du chantier soit dispensée à l'ensemble des agents et particulièrement des agents des SLR et des RH. Elle interviendra également pour créer les conditions d'intervention des personnels sur ces questions qui touchent à leur vie quotidienne.