

Commission exceptionnelle RH

Cette réunion a été organisée par la commission RH du CUSMA. 51 personnes représentant 31 collectivités utilisant le logiciel SEDIT RH y ont participé activement. Elle avait pour objectif de recenser et prioriser les améliorations souhaitées pour l'outil de gestion des ressources humaines. Voici les points clés et conclusions dégagés :

Contexte et Objectifs

- **Objectif principal** : Recueillir les irritants et propositions d'évolution du logiciel SEDIT RH de Berger-Levrault afin de les soumettre à l'éditeur de manière structurée et priorisée.
- **Format** : Réunion collaborative avec une cinquantaine de participants représentant diverses collectivités (communes, métropoles, départements, centre de gestion, EPT).
- **Priorités** : Distinguer les demandes réglementaires, les améliorations fonctionnelles et les évolutions de confort.

1. Problèmes réglementaires

- **NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) pour les contractuels** : L'outil génère des points NBI pour les contractuels, alors que cela n'est pas conforme à la réglementation. Malgré des signalements répétés depuis 2019, aucune correction n'a été apportée.
- **Absence de gestion automatique des droits maladie pour les contractuels** : Les calculs des droits (ex. : 90 % du salaire en cas de maladie) ne sont pas automatisés, obligeant les gestionnaires à des traitements manuels fastidieux (lien à faire avec le contrat précédent dans la gestion des contrats).
- **Gestion du régime indemnitaire pour les CLM/CLD/CGM**
- **Positions administratives manquantes** : Certaines positions (ex. : suspension de fonction, mise à disposition de l'externe) ne sont pas disponibles dans l'outil, entraînant des contournements manuels.
- **Cotisations manquantes ou mal calculées** : Exemples cités : la **contribution patronale au dialogue social** (CIFRE) ou les cotisations syndicales, qui ne se déclenchent pas automatiquement.
- **Gestion des élus** : Difficultés majeures pour gérer les bulletins de paie des élus (ex. : cumuls de mandats, dates incohérentes, cas particuliers de détachement), avec un manque de support de la part de Berger-Levrault dans la documentation « Cas de paie ».

2. Dysfonctionnements dans la paie et la DSN

- **Suivi des DSN (Déclarations Sociales Nominatives) :**
 - Impossibilité de tracer l'envoi, la réception ou l'intégration des fichiers DSN (ex. : CRM, prélèvement à la source) : besoin d'un outil de suivi permettant une gestion de masse et une vision claire des actions à effectuer, y compris sur les DSN annule et remplace à faire pour les DSN FCTU générée alors que des rappels de paie ont été effectués a posteriori (Heures supplémentaires, congés payés, indemnité de fin de contrat).
 - Absence d'alertes en cas d'échec d'importation, ce qui bloque les traitements mensuels.
- **Calculs erronés ou incomplets :**
 - **Indemnités de fin de contrat :** Non calculées automatiquement pour les contractuels, malgré des demandes remontées depuis 2021.
 - **Indemnités journalières (IJ) :** Impossibilité de saisir deux éléments de paie pour un même mois, obligeant à des manipulations manuelles, erreurs sur les nets à payer quand des IJ sont saisies.
 - **Revalorisation annuelle de l'indemnité compensatrice de hausse de la CSG :** calcul non automatisé en cas de maladie ou changement de quotité de temps de travail ou position. Nécessité d'avoir un outil fiable de calcul en masse de cette revalorisation.
- **Maladie 90% :**
 - Manque de lisibilité des bulletins et difficulté à vérifier les calculs avec des rubriques qui ne fonctionnent pas toutes de la même manière
 - Lecture et vérification du calcul de la carence tout aussi difficile
 - Manque des rubriques dédiées au 90% (aujourd'hui seul le libellé est modifié) car impossibilité de requêter dessus pour isoler les données et calculer les économies induites

3. Manque de traçabilité et de transparence

- **Traçabilité des modifications :**
 - Seule la **dernière modification** est visible dans l'outil (ex. : date et utilisateur), sans historique détaillé des actions (création, suppression, consultation). Elle ne s'effectue pas avec toutes les modifications
 - Les **données sensibles** (absences, accidents du travail) sont tracées, sans connaître le détail des actions, mais pas les données de paie, pourtant critiques en cas de fuite.
 - Accès complexe aux logs via requêtes SQL

4. Problèmes d'ergonomie et d'exploitation des données

- **Tableaux de bord et Business Objects (BO) :**
 - Impossibilité de **croiser des données** entre les tableaux de bord (agent et paie par exemple)
 - Absence de **filtres par période** (ex. : extraire des données sur un mois entier) dans certains modules (ex. : absences, GPEC).
 - Absence de **tableaux de bord** pour les absences, contrairement au module AT/MP (Accidents du Travail/Maladies Professionnelles).
 - Manque de lisibilité sur le devenir des **univers RHDE et RHBO**.
 - **Historisation des données obsolètes :**
 - Les listes déroulantes (ex. : motifs d'absence, statuts, positions, contrats, grades, données de paie) sont polluées par des valeurs obsolètes, induisant des erreurs de saisie.
 - Aucune fonctionnalité de nettoyage ou d'archivage des anciennes données.
 - **Export des Organigrammes :**
 - Impossible d'exporter un organigramme de travail sous Excel, obligeant à des captures d'écran ou des saisies manuelles.
 - Impossible de réutiliser un code service utilisé par le passé
 - Le nombre de caractères de la codification du service est limitée à 7, ce qui est insuffisant par rapport à la profondeur de certains organigrammes (supérieurs à 10 types de service)
 - **Recherche inefficace :**
 - Difficultés pour trouver des collectivités extérieures (ex. : lors de reprises de carrière) en raison de contraintes strictes sur la casse ou l'orthographe.
 - Les grades FPE, FPH, filières non présentes dans la collectivité polluent la recherche : il faudrait pouvoir paramétrer les cadres d'emplois, filières et fonctions publiques que l'on veut voir apparaître par défaut et pouvoir chercher les autres avec une recherche avancée uniquement
 - Motifs, positions, régimes, données de paie proposées alors que non cohérents avec le statut de l'agent : il faudrait limiter les recherches à celles compatibles avec le statut de l'agent
-

5. Gestion des contrats et des renouvellements

- **Lien contrat / statut :** Obtenir une vraie cohérence nature du contrat avec le statut
- **Renouvellements de contrats :**

- Impossibilité de **découper automatiquement les contrats** (ex. : pour les agents en détachement ou en temps partiel thérapeutique), obligeant à des saisies manuelles.
 - **Gestion des absences sur contrat :**
 - Permettre de saisir des arrêts sur la carrière antérieure et mettre en place un calcul automatisé des droits maladie
 - Obtenir un calcul automatisé des droits maladie si agent + ou - 4 mois interruption en cas de renouvellement et sans avoir à relier les contrats entre eux
-

6. Problèmes liés aux modules spécifiques

- **Module Absences :** Avoir un **Assistant** pour les absences
 - **Module IJSS :**
 - Impossibilité d'intégrer **plusieurs bordereaux de paiement** pour un même mois, bloquant les traitements
 - **Module GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) :**
 - Dater le tableau de bord GPEC
 - **Module Évaluation :**
 - Impossibilité de **trier les fiches d'évaluation par unité de gestion**, compliquant le travail des gestionnaires RH (ex. : 3 000 agents à gérer). Signet unité de gestion absent
 - **TOTEM :**
 - Calcul en ETPT
-

7. Problèmes de fusion et de génération de documents

- **Fusion des arrêtés et documents :**
 - Incohérences dans les **dates** (ex. : dates de naissance erronées) ou les **polices** (caractères en gras ou mal alignés).
 - Problèmes de compatibilité entre **Word** et **ODT** (OpenDocument), avec des noms de champs trop longs pour Word
 - Réalisation fastidieuse des modèles avec numérotation obligatoire des champs utilisés plusieurs fois
 - **Dématérialisation des bulletins de salaire :**
 - Promis depuis 24 mois, mais toujours repoussé en raison de problèmes techniques (ex. : incompatibilité avec l'Ensap).
-

8. Gestion des zones libres et des données spécifiques

- **Zones libres :**
 - Utilisées comme **couteau suisse** pour des besoins réglementaires non couverts par le produit (ex. : suivi des titres de séjour, cumuls d'activités) ou locaux (ex. : télétravail, sapeurs-pompiers volontaires, postes aménagés, autorisation de travail).
 - **Absence de champs dédiés :**
 - Exemples : **télétravail**, **réservistes**, ou **agents en détachement**, qui nécessitent des saisies manuelles.
-

9. Relations avec Berger-Levrault

- **Mises à jour :**
 - Veilles et VR insuffisamment recettées avec des régressions récurrentes et des erreurs de calcul très impactantes présentes dans les mises à jour livrées
 - **Délais d'assistance :**
 - Réponses lentes (plusieurs mois) ou évasives (ex. : "sera traité dans la prochaine veille"), obligeant les collectivités à des traitements manuels chronophages.
 - Solutions de contournement proposées (ex. : "saisissez manuellement") au lieu de corrections définitives.
 - **Manque d'écoute sur les roadmaps :**
 - Les demandes prioritaires (ex. : indemnités de fin de contrat) sont ignorées pendant des années, malgré leur importance pour toutes les collectivités.
-

10. Problèmes d'intégration et de migration

- **Migration vers Parapheur V5 :**
 - Retards répétés (plusieurs mois) pour migrer vers la nouvelle version, bloquant des fonctionnalités critiques (ex. : signature externe de tiers).
 - **Connecteurs et web services :**
 - Les web services (ex. : web service absences) sont **inadaptés** aux besoins des collectivités et ne sont pas priorisés dans les roadmaps.
 - **Intégration des données :**
 - Difficultés à récupérer des données depuis d'autres outils (ex. : GTA, Covor) pour les découper par contrat, en raison d'interfaces non mises à jour.
-

Synthèse des attentes

Les collectivités demandent à Berger-Levrault :

1. **Une priorisation des corrections réglementaires** (ex. : NBI, positions administratives, cotisations).
2. **Une amélioration de la traçabilité** (historique des modifications, suivi des DSN).
3. **Une refonte de l'ergonomie** (tableaux de bord, exports, recherche).
4. **Une automatisation des processus** (calculs des indemnités, renouvellements de contrats).
5. **Une meilleure prise en compte des besoins des collectivités** dans les roadmaps et **un meilleur traitement des tickets**.

Un **top 10 des demandes** sera formalisé et transmis à Berger-Levrault avant le **Congrès 2026** (30 septembre au 2 octobre), avec une distinction entre :

- **Priorités réglementaires** (obligatoires),
- **Améliorations fonctionnelles** (urgentes),
- **Confort d'utilisation** (peu coûteuses à implémenter).

ANNEXE

Liste des différentes propositions par ordre d'importance, du plus demandé au moins demandé.

Lecture difficile carence et autres rubriques maladie sur bulletin - pas de calcul possible des économies
Calcul automatique des indemnités de fin de contrat et suivi
Outil de revalorisation à la hauteur IC-CSG avec gestion situations complexes
RHDE - RHBO : manque de lisibilité sur le devenir des univers
Possibilité de rendre inactif les grades ou filières qui ne nous concernent pas
DA-DE
Possibilité de dater un code service
Gestion des IJSS
Assistant pour les absences
Cohérence des motifs (ex : arrivée dans la collectivité pour un TPT)
NBI sur contractuels
ne plus afficher les rubriques de paie, données de paie, statuts positions ANPU
Nombre de caractères code service >7
Vigilance sur le contenu des visas / fusion date ne respecte pas police caractère, ODT vs Word (champs trop longs pour Word)
Moderniser les modèles signets / mode formulaire - Améliorer les champs de fusion
TOTEM => Calcul en ETPT (équivalent temps plein travaillé)
Tout passer sur Web2 + particulièrement plan de paie
DSN doc précise lien rubriques DSN / champs SEDIT
Historisation des motifs pour désactiver ou historiser
Avoir un lien entre tableau de bord agent et paie - tableau de bord agent avec période comme pour tdb paie
Tableau de bord pour les absences - extraction données maladie
Journal complet de modification / traçage
Décret 2024 : CLM/CLD/CGM + RI
Synchro DSN ADV et CRM, datation import et qui a importé. Traçage des informations, réception des CRM, date d'import, ADV manquantes
Coller un nombre de matricules dans le calcul sélectif au lieu de les saisir un par un

Carrière : reclassements mal calculés, décalage fin de stage suite à maladie à faire à la main

Association des collectivités adhérentes au CUSMA lors de la définition de la Road map de BERGER-LEVRAULT

Possibilité de saisir des arrêts sur la carrière antérieure pour calcul automatisé droits maladie

Datation tableau de bord GPEC

Veilles recettage nécessaire (récemment : Pb élus, participation rubrique employeur prévoyance disparue, affichage net avant impôt)

Dans le module GPEC, ne pas fermer la fenêtre accueil à chaque chgt de collectivité

Création, modification (exemple : ajout de données de paie), clôture des postes de travail en masse

Gestion et paramétrage des zones libres, fortement utilisées (titre de séjour, télétravail, autorisation travail, cumul activité, etc.)

Calcul auto droit maladie si agent +ou- 4 mois interruption en cas de renouvellement et sans avoir à relier les contrats entre eux

DSN FCTU : outil de suivi envois retours, statuts, CRM dispo ou déjà téléchargé

Découpage ZIP des PJ pour transmission trésorerie

Calcul auto droit maladie si agent + ou - 4 mois interruption en cas de renouvellement et sans avoir à relier les contrats entre eux

Le cas de paie des élus est trop vague, pas d'exemple précis

eSanction : prévoir une purge (à activer ou pas) pour conservation ou suppression sanction stockée dans dossier agent

Les imputations plus visibles dans l'onglet depuis passage M57

DSN FCTU : identification des annule et remplace à faire si IFC, HS, congés payés, les lancer, les suivre en masse

Alignement imposé des contrats avec les statuts - cohérence statut/position/motif

Dématérialisation - migration parapheur électronique libriciel

L'édition bulletins "A partir d'une sélection d'agents" ne se fait qu'un agent à la fois

Déclenchement automatique des impacts en paie des absences de type grèves, fonctions électives, congés bonifiés

Recherche agent par N°SS dans agent et paie (possible dans absence)

Gestion du 29 février

Documentation sur les tableaux de bord en mode expert avec lexique

Gestion des absences irrégulières (SNF, grève, mandat local) en paie et carrière

Détachement sur poste de coll cab => cas de paie ne fonctionne pas en DSN

BL.mon-portail_RH : solde congés agent par typologie

Contenu base - montant - quantité bulletin

Evaluation : signet unité de gestion absent

Fait générateur seulement à compter du 01,2026

BL_mon-portail_RH : voir toute la carrière et non la dernière situation

Fiches récapitulatives de salaires par périodicité

Agents détachés au sein de la collectivité : cas de paie insuffisant

Vrai paramétrage natif des absences droit privé + signets/arrêtés

Pb calcul agent en TP et congé de présence parental ou proche aidant

Cas PEA/AEA avec quotité particulière => pas de standard, perso

Impossible d'indemniser un agent en AT pendant Disp conv perso

Module titularisation : réglementaire prolongation, prorogation, CBO

Possibilité de sélectionner un type d'absence (maladie vs congé)

Absence de lien automatique entre e-formation et BL_Mon-portail_RH (obligé de poser les jours dans son planning)