

Priorisation synthèse Commission exceptionnelle RH

L'équipe d'animation de la commission RH s'est réunie le 09 juin 2026 et propose aux équipes de Berger-Levrault les dix thèmes suivants pour faire évoluer le progiciel.

La déclinaison du décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 portant sur le sort du régime indemnitaire pendant les périodes de CLM et de CGM pour les agents de la fonction publique de l'Etat pour application dans la fonction publique territoriale étant attendue dans une Veille Réglementaire, elle a été retirée des priorisations mais doit appeler votre attention.

Priorités retenues sans classement et sans distinction entre :

- **Priorités réglementaires**
- **Améliorations fonctionnelles**
- **Confort d'utilisation**

- **NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) pour les contractuels** : Interdire l'attribution de la NBI en paie aux contractuels (sauf sur le statut CBO - CONT - Article L352-4), même si l'agent est sur un poste de travail avec NBI. (Données de paie, calcul bulletin)
- **Indemnités de fin de contrat** : Mettre en place un suivi et un calcul automatisé pour les contractuels.
- **Revalorisation annuelle de l'indemnité compensatrice de hausse de la CSG** : Automatiser les calculs aussi pour les cas particuliers, 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 à 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.

Pas de mise en place de rubriques spécifiques dédiées au 90% (seuls les libellés ont été modifiés) => impossibilité de requêter dessus pour isoler les données et calculer les économies induites



- **Gestion des DSN** : Tracer l'envoi, la réception ou l'intégration des fichiers DSN (ex. : CRM, prélèvement à la source)

Créer 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 générées alors que des rappels de paie ont été effectués a posteriori (Heures supplémentaires, congés payés, indemnité de fin de contrat).

Alerter en cas d'échec d'importation, ce qui bloque les traitements mensuels.

- **Traçabilité, journal des actions** : 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 mais seulement les modifications, sans connaître le détail des actions. Mettre en place aussi une traçabilité sur les données et éléments de paie, pourtant critiques en cas de fuite.

L'accès à la traçabilité actuelle est complexe, aux logs via requêtes SQL.

- **Gestion des listes déroulantes et données obsolètes** :

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 (ex : faire disparaître les grades FPE, FPH, ou filières non présentes dans la collectivité).

Proposer des listes allégées en fonction des choix précédents validés : motifs, positions, régimes, données de paie proposées correspondant avec le statut de l'agent.

Alimenter les listes déroulantes (ex. : motifs d'absence, statuts, positions, contrats, grades, données de paie) par les seules valeurs actuelles : les valeurs obsolètes et items ANPU accessibles uniquement avec la recherche avancée. Actuellement, il n'existe pas de fonctionnalité de nettoyage ou d'archivage des anciennes données.

- **Fusion des documents** : La technologie est vieillissante.

Corriger les problèmes de compatibilité entre **Word** et **ODT** (OpenDocument) : certains noms de champs sont trop longs pour Word ; le format des dates non conforme aux autres signets ; les dates incohérentes (dates de naissance erronées) ; la réalisation fastidieuse des modèles avec numérotation obligatoire des champs utilisés plusieurs fois

- **Zones libres** : Faciliter leur paramétrage en Web2 plutôt qu'en C/S et augmenter le champ des possibles. Elles sont utilisées comme couteau suisse des besoins réglementaires non couverts par le produit avec des champs dédiés (ex. : suivi des titres de séjour, cumuls d'activités) ou pour des besoins spécifiques (ex. : télétravail, sapeurs-pompiers volontaires, postes aménagés, autorisation de travail).

- **Codification des services de l'organigramme** : Augmenter le nombre de caractères de la codification du service actuellement limitée à 7, ce qui est insuffisant par rapport à la profondeur de certains organigrammes (supérieurs à 10 types de service)