
La modernisation des fonctions supports de l'État : la paye

Quels sont les objectifs de cette politique ?

L'État est l'employeur de près de 2,5 millions d'agents civils et militaires. La gestion des agents et de leur rémunération est aujourd'hui organisée de manière éclatée. Les ministères assurent la gestion des ressources humaines (emploi, suivi des carrières et des compétences) et la préparation de la paye des agents. La paye est ensuite calculée et versée par le Trésor Public, qui assume des tâches de comptabilisation des charges de personnel dans les comptes de l'État, de déclarations sociales et fiscales et d'édition des bulletins de paye.

Pourquoi changer ?

La qualité et l'efficacité de la gestion de la paye, fonction cruciale d'un grand employeur, doivent être améliorées. Il faut remédier à certains dysfonctionnements majeurs.

Quels sont les orientations de la réforme ?

L'organisation éclatée au sein des ministères fait ressortir des écarts de productivité importants. Il y a environ 10 000 agents en charge de la paye dans les ministères civils, avec des écarts de productivité entre 60 et 600 dossiers traités par agent, selon les ministères.

La qualité de service doit aussi être améliorée (informations tardives, générant des rappels et des indus, difficultés récurrentes à la mutation). La qualité règlementaire et comptable est faible : il y a trois fois plus d'anomalies que dans le secteur privé ; elles sont souvent persistantes ; les contrôles sont incomplets.

La modernisation de la paye est également une question de sécurité. Les applications de paye actuelles ont été développées dans les années 70 et sont aujourd'hui obsolètes. Elles constituent un facteur de risque.

Les outils de pilotage, de projection et de simulation concernant les ressources humaines restent rudimentaires. La masse salariale est mal connue. Des éléments transverses aux trois fonctions publiques doivent être développés.

Concernant les SIRH, la mutualisation des outils informatiques des ministères et le pilotage de ces projets dans les ministères doivent être améliorés.

Quelles sont les premières décisions adoptées ?

Conformément à la conclusion d'une étude comparative des meilleures pratiques identifiées dans une quinzaine d'entreprises du secteur privé, un opérateur national de paye sera créé au service de la restructuration de la chaîne paye. Ceci implique de réunir les compétences interministérielles en matière de paye, éclatées aujourd'hui entre la direction générale de la



Modernisation de l'État (DGME), la DGAFP et la direction générale de la Comptabilité publique (DGCP) au sein d'une même entité.

Quels est les avantages attendus ?

L'ONP doit moderniser et professionnaliser la paye. Cela améliorera la qualité de la gestion de la masse salariale, en réduisant les erreurs et le temps de traitement de la paie des agents. Ceci fiabilisera par la même occasion les outils RH et de paye des agents, en lien avec les systèmes d'information des RH des ministères, dont l'ONP devra pouvoir être prescriptrice.

Sur 10 000 ETP consacrés à cette fonction, l'ONP permettra de réaliser près de 3 000 suppressions dans les ministères et 800 ETP au Trésor public (à partir de 2014).

Quel est le calendrier de mise en œuvre ?

La mise en place de l'ONP et de ses instances de gouvernance est en cours. Son déploiement commencera en 2011 et s'étalera sur plusieurs années.

