

Comment...

# ... il a externalisé la paie d'une

Jean-Paul Martinerie a confié la paie de sept communes d'Ile-de-France à un prestataire. La démarche est rigoureuse, même si le projet ne concernait à l'origine que cent personnes.

## LE PROBLÈME

Depuis 2003, la ville d'Antony gère la paie du personnel et des élus de la communauté d'agglomération des Hauts-de-Bievre (CAHB). Mais le volume de travail ne cesse d'augmenter et les tâches se complexifient. C'est pourquoi la communauté a décidé de sous-traiter cette activité à un prestataire spécialisé.

## LA MÉTHODE

### 1 Convaincre de l'option externalisée

Quand est évoqué un projet d'externalisation, forcément surgit la question de la confidentialité. Jean-Paul Martinerie, vice-président de la CAHB, argumente et convainc ses collaborateurs. « Il y a bien moins de danger à déléguer la gestion de son bulletin de salaire à un organisme extérieur qui va s'engager sur une clause de confidentialité qu'à laisser des informations sur des serveurs ou des ordinateurs d'une entreprise. » De plus, les trois personnes des RH ont manifesté une appréhension légitime au début du projet : le pilotage d'un prestataire extérieur étant une fonction nouvelle avec un enjeu fort. Aujourd'hui, déchargées de toutes les tâches administratives, elles se concentrent sur des activités à plus forte valeur ajoutée, comme la gestion des compétences, la mobilité ou la gestion de la formation.

### 2 Choisir des spécialistes du secteur public

Après l'analyse des trois dossiers remis à la commission d'appels d'offres, le projet retenu est mené par un groupement constitué



Jean-Paul Martinerie, vice-président de la communauté d'agglomération des Hauts-de-Bievre

« C'est le ratio prix/services et la bonne connaissance de la gestion de paie dans le secteur public qui nous ont convaincus »

<b>CAHB</b>
<b>ACTIVITÉ</b>
Communauté d'agglomération des Hauts-de-Bievre (région parisienne).
<b>DATE DE CRÉATION</b>
Janvier 2003.
<b>EFFECTIF</b>
190 agents, 53 élus.
<b>SIEGE</b>
Antony (92).

de l'éditeur SIS et du prestataire e-Paye. Ce dernier assure l'hébergement de la solution, le traitement de la paie, la gestion des ressources humaines, le paramétrage du progiciel, et la formation. Les autres propositions se contentaient d'une simple mise à

disposition à distance d'applications informatiques des ressources humaines, sans services de production (train de paie, arrêtés concernant la carrière des agents, calcul des différentes allocations auxquelles les agents peuvent avoir droit...). De plus, la

# communauté urbaine

solution retenue, GRH Paye de l'éditeur SIS spécialisé dans la fonction publique territoriale, est déjà utilisée par plusieurs services départementaux d'incendies et de secours (SDIS). « C'est le ratio du prix sur les services, mais également la bonne connaissance de la gestion de paie dans le secteur public, qui nous ont convaincus », argumente Jean-Paul Martinier. La paie dans la fonction publique présente de nombreuses spécificités. Elle est basée sur des grilles indiciaires, et comprend de multiples évolutions de carrière liées à l'ancienneté et à la technicité. Elle doit donc prendre en compte en permanence des règles nationales précises et différentes pour environ une cinquantaine de grades, en plus des mesures individuelles, comme dans une entreprise.

## 3 Une reprise de données effectuée manuellement

Un comité de pilotage, distinct de celui qui avait participé à l'appel d'offres, est constitué en octobre 2006. Il regroupe d'anciens responsables de la gestion de paie de la commune d'Antony, un assistant en maîtrise d'ouvrage, un DRH, le directeur général des services (chargé de coordonner l'activité de tous les services de la communauté), le prestataire e-Paye et un élu. Un mois plus tard, les dossiers des salariés, dont les profils sont de trois types (élus, fonctionnaires territoriaux et personnels sous contrat), sont ressaisis dans le logiciel de gestion de paie. « Comme il n'était qu'une centaine, nous avons choisi de constituer manuellement toutes les fiches ce qui nous a aidés à vérifier l'intégralité des données et de constituer une base de données propre », témoigne Claude Portmann, directeur d'e-Paye.

## 4 Le système est testé deux fois avant adoption

Deux « payes à blanc » sont réalisées sur les deux premiers mois de l'année afin de comparer les anciennes et les nouvelles feuilles de paie. Au final, certaines disparités apparaissent qui, après analyse, ne sont pas liées au nouveau prestataire. En mars 2007, tous les bulletins de salaire sont externalisés et la CAHB délègue à e-Paye-SIS la gestion des tâches administratives. Dans le cadre de cette prestation, le grou-



### L'AVIS D'UNE CONSULTANTE

**Hélène Mouiche**, chargée d'études chez Markess International

Elle a piloté au premier semestre 2007 une étude sur l'externalisation de la gestion de la paie et de la formation.

### « Anticiper le mammy-boom et s'affranchir de la complexité réglementaire.

La gestion de la paie comme la facturation sont des postes confiés à une population féminine, aujourd'hui vieillissante. Conscientes de l'échéance du mammy-boom et confrontées aux évolutions réglementaires, les entreprises cherchent à s'affranchir de toute la complexité de l'évolution du droit du travail, et à se libérer de toutes les mises à jour des logiciels et formations de son personnel RH sur ces évolutions. »

### « Les sociétés craignent la perte de maîtrise des processus.

Elles s'inquiètent de savoir si les changements de statuts, l'évolution des rémunérations, les primes seront bien reportés dans les fiches de paie en temps et en heure. La confidentialité des données constitue aussi un frein à l'externalisation. Quant aux entreprises qui ont investi dans des logiciels de gestion de paie, réinvestir dans une solution d'externalisation leur semble onéreuse sur le court terme. »

## Projet d'externalisation de la paie à la CAHB

### OBJET

- Sous-traiter la gestion de la paie du personnel et des élus rattachés à la communauté d'agglomération des Hauts-de-Bievre. Celle-ci regroupe sept villes : Antony, Bourg-la-Reine, Châtenay-Malabry, Plessis-Robinson, Sceaux, Verrières-le-Buisson et Wissous.

### PÉRIMÈTRE

- **243 personnes sont concernées** : un peu moins de deux cents agents et une cinquantaine d'élus.

### FOURNISSEURS RETENUS

- L'hébergeur e-Paye et le progiciel GRH Paye, de SIS.

### CALENDRIER

- **2006** : une réflexion est entamée en vue de sous-traiter la gestion de la paie, activité devenue lourde à gérer pour

le service RH. L'appel d'offres est lancé et le groupement e-Paye-SIS est retenu.

- **Janvier et février 2007** : le système est testé avec deux payes « à blanc ».
- **Mars 2007** : accès au portail internet et externalisation de la gestion de la paie à tous les salariés.
- **Deuxième semestre 2007** : le prestataire de services s'attelle à la constitution des historiques des salariés afin de gérer toutes les tâches administratives.
- **2008** : Extension de la prestation de service au suivi de formation des salariés.

### FINANCES

- La CAHB table sur une économie de 25 000 à 30 000 € sur trois ans. Il faut y ajouter la non-acquisition d'un SIRH, qui peut valoir entre 100 000 et 200 000 €.

pement prend en charge l'historique professionnelle des salariés, avec la gestion des carrières, l'évolution des rémunérations, les nouveaux arrêtés préfectoraux et toute la réglementation relative à la fonction publique. En mai dernier, la communauté de l'agglomération mutualise les conserva-

toires de musique de trois des sept communes portant ainsi l'effectif de CAHB à 240 salariés aujourd'hui. Depuis ce mois de novembre, le service intègre, dans le cadre de la loi Tèpa, tout l'aspect de la défiscalisation des heures supplémentaires. ■

JULIETTE FAUCHET