

EXPOSE DES MOTIFS ET PROJET DE DECRET

accordant au Conseil d'Etat un crédit de CHF 9'455'500.-destiné à financer le changement du moteur de paie ainsi que la mise à niveau et la sécurisation du logiciel administrant le personnel de l'Etat de Vaud (SIRH)

LISTE DES ABREVIATIONS

Désignation	Description
ACV	Administration Cantonale Vaudoise
AMOA	Assistance à la Maîtrise d'ouvrage
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CHUV	Centre Hospitalier Universitaire Vaudois
COPIL	Comité de Pilotage
COPROG	Comité de Programme
COMOP	Comité Opérationnel
DFJC	Département de la Formation de la Jeunesse et de la Culture
DGEO	Direction Générale de l'Enseignement Obligatoire
DGEP	Direction Générale de l'Enseignement Postobligatoire
DSI	Direction des Systèmes d'Information
EMPD	Exposé des Motifs Projet de Décret
ETP	Equivalent Temps Plein
ERP	Enterprise Resource Planning en anglais, c'est-à-dire "progiciel de gestion intégré" en français
GED	Gestion Electronique de Documents
OJV	Office Judiciaire Vaudois
OPES	Office du Personnel Enseignant
OPTI	Organisme pour le Perfectionnement scolaire, la Transition et l'Insertion professionnelle
RH	Ressources Humaines
SESAF	Service de l'Enseignement Spécialisé et de l'Appui à la Formation
SI	Système d'Information
SIRH	Système d'Information des Ressources Humaines
SPEV	Service du Personnel de l'Etat de Vaud
Swissdec	Fondation et plate-forme d'information pour la standardisation de l'échange électronique de données
TCA	Tranches de Crédit Annuelles
UNIL	Université de Lausanne

1 PRESENTATION DU PROJET

1.1 Résumé

Le Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH), utilisé par l'Administration Cantonale Vaudoise et par le CHUV, repose sur deux éléments principaux :

- un logiciel (PeopleSoft) mis en place durant la période 2003-2005 (financement par le décret du 12 février 2002, EMPD No 344 de janvier 2002), permettant d'effectuer la gestion des données administratives des employés ;
- un logiciel (Zadig) permettant le calcul et le paiement des salaires, installé en 1988.

Le SPEV, l'OPES et le CHUV utilisent conjointement ces outils pour assurer la gestion du personnel et le calcul de la paie de l'ensemble du personnel de l'Etat de Vaud.

La maintenance et l'exploitation des systèmes informatiques sont assurées par la DSI de l'ACV, ce qui permet une mutualisation des moyens informatiques en matière de SIRH.

La solution actuelle est obsolète. En effet, le logiciel ZADIG, qui assure la fonction de calcul de la paie, est basé sur des technologies désuètes dont le support ne sera plus assuré après 2015 (cessation de l'activité du fournisseur sur ce produit). De plus, il fonctionne sur un ordinateur central (serveur host IBM), qui sera abandonné conformément à la stratégie de désengagement à l'horizon 2018. En effet, l'obsolescence de cet ordinateur induit des coûts élevés et présente également des risques en matière de disponibilité de compétences techniques. Le logiciel de gestion des données administratives, PeopleSoft, quant à lui, doit être mis à jour avant fin 2017 également pour des raisons de fin du support par l'éditeur de la version utilisée. Ce changement est également nécessaire pour rester compatible avec le système d'exploitation des serveurs supportant ce logiciel.

En outre, il est nécessaire de faire évoluer en permanence le SIRH, afin de répondre aux évolutions légales (déclaration unifiée Swissdec, réforme de l'imposition à la source, etc.), ainsi qu'aux besoins découlant de l'évolution de la politique des ressources humaines au sein de l'Etat.

Dans ce contexte, un schéma directeur du SIRH a été élaboré. Cette étude a permis de définir précisément le périmètre du projet dans la perspective de la construction du futur SIRH. Le présent projet a pour objectif, prioritaire et indispensable, de remplacer le moteur de paie, de moderniser la gestion administrative actuelle et la gestion des postes. La mise en place des modules RH supplémentaires composant la cible décrite dans le schéma directeur pourrait faire l'objet d'un ou plusieurs projets qui seront présentés ultérieurement.

La figure ci-après représente les modules principaux du périmètre du présent projet, dans la perspective du futur SIRH tel que décrit dans le schéma directeur.

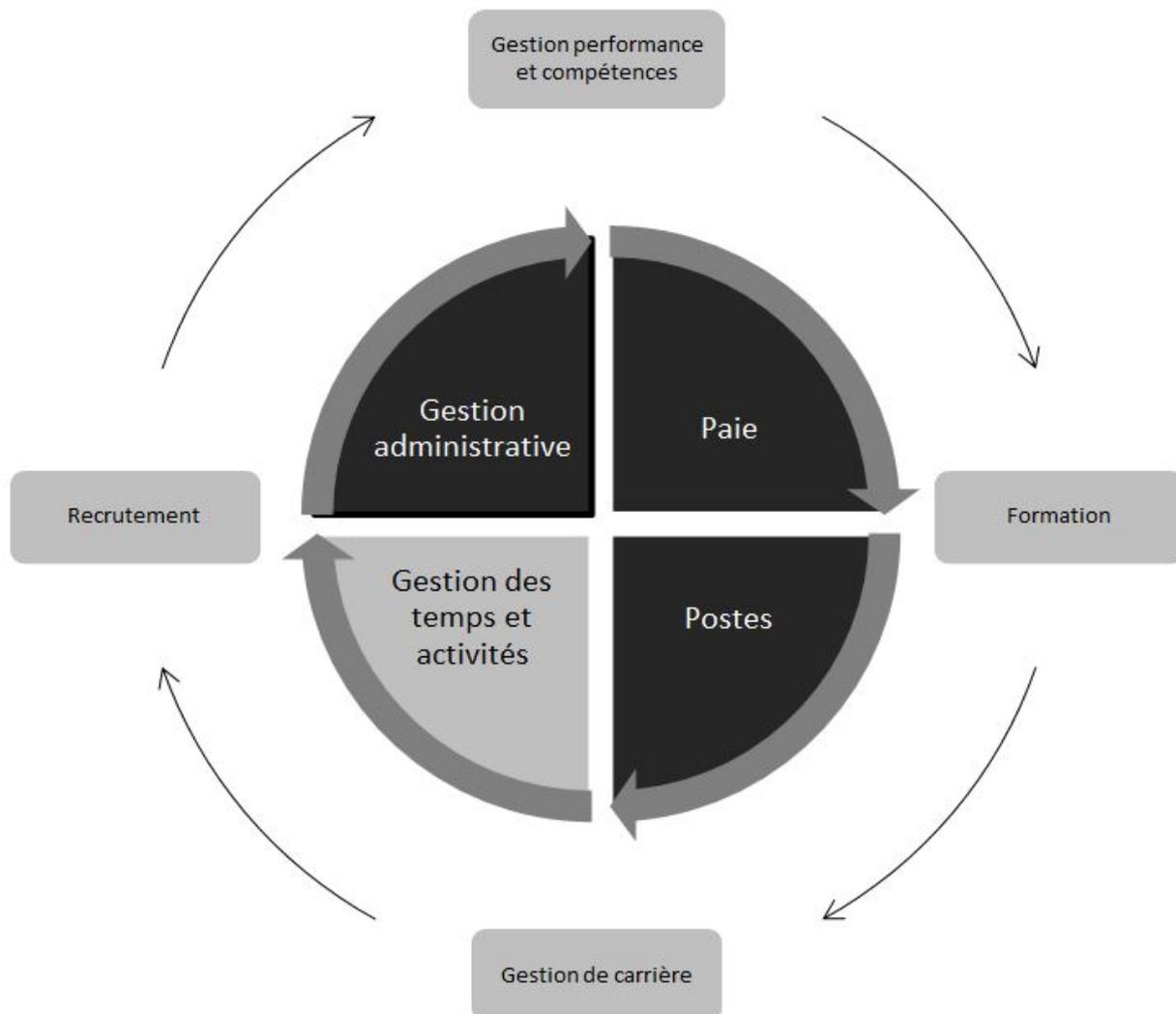


Figure 1 - Périmètre du projet (en noir) dans le cadre du SIRH

À terme, le SIRH devra offrir un support informatique intégré ou interfacé pour l'ensemble de l'Etat. En effet, il est nécessaire que l'ensemble des services de l'ACV dispose d'une plate-forme commune de gestion des ressources humaines. Cette modernisation répond également aux objectifs de simplification administrative et s'inscrit dans le plan directeur cantonal des systèmes d'information 2013-2018.

Le financement présenté dans le présent décret se monte à CHF 9'455'500.- et couvre la mise à jour de la version de PeopleSoft supportant la gestion administrative et les postes, ainsi que l'installation et le paramétrage du module paie. Le projet est planifié sur 2 ans. La mise en production est prévue au 1^{er} janvier 2018. A partir de cette date, la solution actuelle sera progressivement désactivée afin de réduire les risques d'incident liés à la production de la paie.

Outre les coûts d'investissements informatiques, ce financement permet d'assurer la disponibilité des ressources internes, compétentes et impliquées dans les projets (technique et métier), en les renforçant dans leurs tâches courantes par des ressources complémentaires et ceci pour la durée du projet.

1.2 Préambule

1.2.1 Présentation des acteurs métier

La gestion des ressources humaines pour l'Administration Cantonale Vaudoise s'appuie sur trois entités principales qui assurent notamment le traitement des salaires des collaborateurs :

- le SPEV pour l'ensemble des 7 départements et des services, y compris l'OJV, ainsi que par délégation les hautes écoles (HEP, HEIG-VD, HESAV, ECAL) ;
- l'OPES dispose d'une délégation de compétences du SPEV pour le traitement de la paie des enseignants de la DGEO, de la DGEP (excepté l'enseignement professionnel) et du SESAF ;
- le CHUV, dont la direction des RH dispose d'une autonomie de gestion pour l'ensemble de ses collaborateurs.

Les trois entités utilisent ce socle fonctionnel (gestion administrative, postes et paie) de manière quasi identique. Des adaptations peuvent être effectuées pour répondre aux particularités des populations gérées (enseignants, médecins, etc). Les spécificités d'organisation des entités seront compatibles avec une utilisation unifiée et proche du standard.

L'UNIL est indépendante et agit comme office payeur pour ses collaborateurs et utilise sa propre solution.

1.2.2 Volumétrie concernant le SIRH

Le SIRH permet la gestion du personnel de l'ACV et du CHUV. Cela représente quelques 37'700 collaborateurs toutes entités confondues (moyenne mensuelle 2014), pour une masse salariale annuelle soumise à l'AVS avoisinant les 3 milliards de francs suisses et 41'550 virements mensuels en moyenne. La gestion de cette population a nécessité quelques 74'500 mutations, effectuées par les services RH SPEV, OPES et CHUV en 2014.

1.2.3 Présentation du rôle de la DSI ACV en lien avec le SIRH

D'un point de vue informatique, le SIRH actuel est maintenu par la DSI de l'ACV et exploité avec les infrastructures de cette entité. Ces applications sont intégrées dans le SI de l'ACV. La collaboration entre les DSI ACV et CHUV permet l'intégration du SIRH dans le système d'information du CHUV.

1.2.4 Présentation de la collaboration ACV CHUV

Les partenaires de ce projet ont souhaité poursuivre leur collaboration pour cette modernisation. Elle avait été initiée dans le domaine des projets informatiques lors de la mise en œuvre de la nouvelle solution de gestion administrative en 2003. La mutualisation présente les avantages suivants :

- sur le plan métier :
 - des gains sur la tenue à jour des règlements, sur l'établissement des processus de gestion administrative des RH, sur les analyses des évolutions, sur les tests et sur la formation ;
 - des échanges sur les bonnes pratiques et la mise à disposition de solutions développées par l'une ou l'autre de ces entités.
- sur le plan informatique :
 - des gains sur la mise en œuvre des solutions informatiques, sur les achats de logiciels (impacts des volumes sur les négociations), sur les coûts d'exploitation des solutions ainsi que sur les activités de maintenance corrective, adaptative et évolutive ;
 - grâce à une mutualisation des compétences informatiques du domaine RH et sur les logiciels utilisés.

1.3 But du document

Le présent décret a pour but d'obtenir le financement nécessaire au remplacement du moteur de paie et à la modernisation du module de gestion administrative du personnel. Cette première étape constituera la base sur laquelle les autres modules fonctionnels RH seront mis en œuvre ultérieurement.

1.4 Analyse de la situation actuelle

1.4.1 Situation actuelle du SIRH (technique)

Le système d'information destiné à la gestion des ressources humaines de l'ACV et du CHUV (SIRH) se compose actuellement de plusieurs éléments. Ses deux principaux composants sont le logiciel de gestion administrative et le logiciel de calcul de paie qui sont indissociables et interfacés. Il s'agit du logiciel Zadig pour le calcul de la paie et de l'ERP PeopleSoft pour la gestion des données administratives (personnelles et contractuelles). Des fonctionnalités spécifiques de gestion des postes ont été développées sur PeopleSoft.

L'application Zadig est techniquement obsolète (installée en 1988) et le fournisseur a annoncé la fin de ses prestations de support pour la fin de l'année 2015. Des négociations avec des partenaires externes sont actuellement en cours, afin d'assurer la continuité jusqu'à la mise en place de la future solution. Cette application fonctionne sur un ordinateur central (serveur host IBM) qui sera abandonné conformément à la stratégie de désengagement à l'horizon 2018 du fait de son obsolescence technique. Elle présente des risques en matière de disponibilité de compétences techniques devenues rares sur le marché. Pour cette infrastructure, un danger majeur subsiste jusqu'à son remplacement et concerne la compatibilité entre le logiciel Zadig et le système d'exploitation de l'ordinateur.

En effet, en cas de changement de version du logiciel de base (système d'exploitation ZOS) du serveur, changement de version indispensable pour la maintenance de la machine, il se pourrait que le logiciel Zadig ne fonctionne plus. Pour réduire ce risque et assurer le fonctionnement de la paie, des financements sont inclus dans le présent EMPD, permettant ainsi de conserver un environnement d'exploitation dédié, en attendant le renouvellement du moteur de paie. Avec ces mesures, la DSI ACV pourra assurer l'exploitation de Zadig au plus tard jusqu'au 31.12.2018.

Par ailleurs, s'agissant de la gestion des données administratives, l'application utilisée, PeopleSoft (mise en place durant la période 2003-2005 et financée par le décret du 12 février sur le remplacement du Système d'Information des Ressources Humaines du Service du Personnel de l'Etat de Vaud, EMPD No 344 de janvier 2002), doit être mise à jour car la version actuelle ne sera plus supportée après 2017.

Dans le cadre du projet de simplification administrative (SIMPA), un nombre important de propositions ont été faites, afin d'obtenir une amélioration de la gestion administrative et des processus d'échanges d'informations entre les services et le SPEV (cf. chapitre 3.14). La vétusté du système dans sa version actuelle représente un obstacle à leur mise en place. En outre, plusieurs recommandations du CCF ne peuvent pas être réalisées compte tenu de l'obsolescence des systèmes actuels.

1.4.2 Schéma directeur du SIRH

Avant le lancement des projets de modernisation, un schéma directeur du futur SIRH avait été élaboré par le SPEV en collaboration avec le DFJC et le soutien de la DSI de l'ACV, afin de cadrer et définir les besoins d'évolution découlant de l'ensemble des missions, objectifs, processus et activités du domaine RH. En cohérence avec ce document, le CHUV dispose de son propre schéma tenant compte des priorités dues à la gestion d'un hôpital et de son personnel.

1.4.3 Analyse de l'existant (fonctionnelle)

En plus des constats cités au chapitre 1.4.1 le schéma directeur a permis de faire un bilan de l'état actuel du SIRH et d'en tirer un diagnostic. Il en ressort les faiblesses principales suivantes :

- beaucoup de tâches manuelles à faible valeur ajoutée existent alors qu'elles pourraient être automatisées. Parmi les plus importantes, dans le domaine de la paie, on relève le calcul de rétroactivité et la gestion des multi-contrats qui ne sont pas supportés par les outils actuels ;
- une ergonomie inadaptée du logiciel alourdissant les tâches de gestion des dossiers administratifs ;
- d'importants travaux longs et fastidieux de contrôle de cohérence des données issues des deux applications principales doivent être faits manuellement, faute d'intégration informatique ;
- des saisies sont faites à double, par exemple dans des formulaires dont le contenu n'est pas repris automatiquement dans l'application de gestion ;
- une absence de dématérialisation des documents qui engendre et complexifie les tâches et les échanges notamment avec les services ;
- les évolutions de processus sont freinées par le manque d'adaptation du système d'information actuel ou par le fait qu'elles devraient être réalisées sur une version plus pérenne ;
- un manque d'indicateurs de pilotage handicape la gestion RH en raison de la mauvaise qualité des données ;
- une absence de couverture des besoins métiers pour les activités suivantes :
 - gestion des assurances sociales qui s'effectue de manière manuelle et de façon indépendante de l'application des salaires, ainsi que les déclarations annuelles aux assurances sociales qui ne peuvent pas être transmises après leur élaboration de façon électronique vers Swissdec ;
 - transmission électronique des informations relatives à l'impôt source vers les cantons de domicile des employés ;
 - prévisions et projections budgétaires ;
 - contrôle des salaires et des effectifs.

Pour pallier le manque d'indicateurs de pilotage, un premier projet a été initié fin 2013 par le SPEV en collaboration avec la Direction RH du CHUV, avec comme résultat la mise à la disposition de l'ACV d'une dizaine d'indicateurs.

1.4.4 Principes retenus

Les travaux menés ont permis de définir la cible fonctionnelle (périmètre des fonctionnalités souhaitées) afin de disposer à terme d'un SIRH dont l'architecture répondra aux critères suivants :

- un système d'information intégré répondant à la couverture fonctionnelle nécessaire ;
- une mise en œuvre privilégiant l'utilisation du produit standard et limitant au maximum les développements spécifiques ;
- un système évolutif et pérenne autorisant une maintenance technique aisée et économique, tout en bénéficiant des évolutions légales délivrées par l'éditeur et incluses dans les coûts d'exploitation ;
- une mise en œuvre du système avec l'objectif d'améliorer la qualité des données afin de disposer d'analyses fiables ;
- des informations constituant la référence unique pour les données RH (fichier maître) pour l'ensemble de l'ACV et le CHUV ;

- une sécurité applicative répondant aux exigences quant au contrôle d'accès, à la protection des données et au taux de disponibilité ;
- une production de la paie plus efficiente, afin d'optimiser les efforts pour répondre aux nouvelles exigences légales (Swissdec, réforme de l'impôt source, etc.) et traiter les cas spéciaux (gestion des paies rétroactives, gestion des multi-contrats) ;
- une mutualisation maximale des solutions RH pour l'ensemble des services. L'objectif est d'éviter la multiplication de solutions RH différentes dans les services couvrant des périmètres fonctionnels identiques ;
- une saisie unique à la source, au plus près des faits générateurs et directement dans le nouveau SIRH, effectuée par les services, voire par les collaborateurs. Les contrôles et circuits de validation nécessaires seront implémentés afin de garantir la qualité de l'information.

1.4.5 Cible fonctionnelle

Les fonctionnalités " socle " suivantes seront implémentées pour une mise en production au 1^{er} janvier 2018 :

- gestion administrative ;
- gestion et calcul de paie ;
- gestion des postes ;

Les fonctionnalités ci-dessous sont essentielles et permettront dans un second temps d'améliorer l'efficacité des processus, ainsi que la fiabilité des données :

- gestion électronique des documents (dématérialisation du dossier personnel des collaborateurs de l'ACV) ;
- workflow (gestion des processus, des procédures et des flux ainsi que des tâches à accomplir) ;
- prestations en ligne via un portail.

1.5 Limites du projet

Les fonctionnalités à mettre en place sont décrites dans le paragraphe 1.4.5. Le projet consiste en l'installation et le paramétrage de ces modules et fonctions. Il convient de préciser que les fonctionnalités workflow, portail et GED seront mises en place de manière limitée pour ne pas mettre en péril l'atteinte des objectifs dans les délais.

Afin de maîtriser les conditions d'installation de ces éléments :

- pour les workflow, il est prévu de contenir le nombre de procédures encadrées par workflow en se limitant aux activités les plus couramment pratiquées (embauche, mutations, sortie) ;
- pour le portail, seules les fonctions standard proposées par le logiciel seront installées. Les informations mises à disposition du collaborateur seront accessibles directement depuis le logiciel. Les connexions avec les outils de cyberadministration seront réalisées ultérieurement ;
- pour la GED, il est prévu de sécuriser la mise en place de l'outil par la mise à disposition d'un plan de classement électronique du dossier du collaborateur. Aucun workflow spécifique à la GED n'est prévu à ce stade. L'évolution de la GED sera conditionnée par les résultats de cette première étape. Le CHUV dispose déjà de sa propre GED.

Il est à noter que la mise en place des trois éléments ci-dessus (workflow, portail, GED) ne conditionne pas la mise en production de la paie et de la gestion administrative du personnel pour l'échéance prévue.

1.6 Solution proposée

1.6.1 Choix de la solution logicielle

Le choix du logiciel pour la modernisation du SIRH a fait l'objet d'une étude spécifique. Trois logiciels ont été comparés :

- PeopleSoft RH, de la société Oracle ;
- SAP, de la société éponyme ;
- HR Access, de la société Sopra HR Software.

PeopleSoft RH est la solution actuellement en place pour la gestion administrative et la gestion des postes. SAP est la solution choisie pour la mise en place du SI Finances de l'ACV installé en 2014. HR Access n'est pas référencé à l'Etat.

L'étude menée, tant en interne par la DSI qu'auprès d'un bureau de consultants externes, a conduit aux mêmes constats :

- les trois logiciels comparés permettent de répondre aux besoins de l'Etat de Vaud en matière de SIRH de par leur couverture fonctionnelle ;
- dans les études faites par des cabinets d'experts indépendants, le logiciel PeopleSoft RH est bien noté sur de multiples critères et se place comme un des leaders du marché ;
- le logiciel PeopleSoft RH dont l'ACV possède les licences (hormis celles nécessaires pour le calcul de la paie), permet d'utiliser les compétences existantes à la DSI et de pérenniser les investissements déjà consentis par le passé.

Pour ces raisons, le Conseil d'Etat a opté pour une stratégie de continuité en pérennisant l'outil PeopleSoft RH comme logiciel pour le SIRH.

La gestion administrative, la gestion des postes et le calcul de la paie seront donc effectués par PeopleSoft. Il est à noter que les fonctionnalités de workflow et de portail seront elles aussi assurées par PeopleSoft.

La GED de l'ACV sera mise à disposition grâce aux solutions standards de l'Etat (Alfresco).

1.6.2 Fonctionnalités mises en place

Les fonctionnalités mises en œuvre se décomposent en deux groupes. Les premières sont dites " socle " et doivent être activées un 1er janvier pour faciliter notamment la reprise de données ; les secondes sont qualifiées de " périphériques " car elles ne sont pas soumises aux mêmes contraintes. Cette distinction permettra de conduire de façon pertinente les mises en production et ainsi de gérer les risques inhérents à un tel projet (retard, dépassement de charges...).

a) Fonctionnalités " socle "

Socle SIRH : la solution mise en œuvre permettra, en premier lieu, de pallier l'obsolescence et les carences du système actuel, par exemple l'utilisation de la plate-forme Swissdec et de la réforme de l'imposition à la source. Elle permettra ainsi de couvrir pleinement les besoins métiers.

Les solutions proposées seront basées sur les fonctionnalités et paramétrages standards du logiciel et excluront tout développement spécifique, sauf exception dûment justifiée et admise.

Cela permettra de :

- gérer les organisations (entités, structures, postes, etc.) ;
- gérer administrativement les dossiers des collaborateurs (données personnelles, données contractuelles, etc.) ;

- calculer et gérer la paie (calcul de la paie, gestion des éléments variables de paie, simulation de la masse salariale et des assurances sociales) ;
- améliorer la qualité et la complétude des données dans le but de les rendre plus facilement exploitables à des fins de contrôle, de gestion et d'analyse ;
- sécuriser l'accès aux données et aux transactions ;
- rendre la production de la paie plus efficiente.

Intégration aux SI ACV et CHUV : la solution devra être intégrée dans les SI ACV et CHUV pour accéder ou échanger des informations avec les autres SI. Une vingtaine d'interfaces sont prévues, notamment celles avec le RCPers (Registre Cantonal des Personnes), la gestion des accès et la sécurité, la GED, le SI Finances ACV et CHUV, la Caisse d'allocation familiales, Swissdec, les organismes CPEV, CIP, RP et d'autres applications métiers, comme par exemple celles du DFJC. Une interface standardisée permettra également de recevoir les informations concernant les retenues et les paiements sur salaire (frais de parking, restaurant, etc). Elles seront mises en œuvre au travers du composant du socle SI ACV (Bus de communication ESB).

La liaison avec le RCPers sera réalisée par une nouvelle interface qui permettra de vérifier et de comparer les données personnelles fournies avec celles contenues dans ledit registre. Elle permettra d'importer ces données depuis le RCPers dans le SIRH.

b) Fonctionnalités " périphériques "

GED :

Pour répondre, d'une part aux besoins métiers (partage des dossiers, rapidité et facilité d'accès), et d'autre part aux exigences de la simplification des processus administratifs, une gestion électronique des documents sera implémentée. Elle permettra la dématérialisation des dossiers du personnel (dossiers des collaborateurs actifs). Cette GED améliorera à terme l'efficience des flux documentaires tout en respectant strictement la politique de sécurité de l'Etat. L'accès aux documents sera contrôlé et tracé. Les listes d'autorisation d'accès seront directement déduites du système de gestion. Les modifications de documents seront impossibles ou soumises à une gestion des versions.

Portail :

Des prestations en ligne, accessibles au travers d'un portail, permettront à terme aux collaborateurs de pouvoir, par exemple, consulter leurs données personnelles. Le cas échéant, il leur sera également possible d'initier un processus de demande de modification (adresse, compte bancaire, etc.), de consulter et d'imprimer des documents électroniques tels que bulletins de paie et certificats de salaires.

Workflow :

Certaines procédures administratives seront guidées par un outil de gestion des procédures. Seules les procédures les plus utilisées seront informatisées dans un premier temps.

1.6.3 Mise en œuvre de l'infrastructure nécessaire au SIRH

Le SIRH devra s'appuyer sur une infrastructure technique performante, sécurisée et redondante, afin d'améliorer la disponibilité des applications. La mise en œuvre de cette infrastructure technique fera l'objet, dès le début du projet, d'un accompagnement par une société experte dans ce domaine. Celle-ci viendra soutenir les équipes du centre d'exploitation de la DSI de l'ACV et l'équipe de projet. Un accent particulier sera mis sur les temps de traitement de la paie.

Les coûts d'infrastructure (serveurs) seront imputés sur le crédit d'inventaire de la DSI de l'ACV.

1.6.4 Mise en œuvre de la plate-forme projets

La réalisation d'un projet d'une telle envergure nécessite de regrouper les différentes équipes dans des locaux communs et dédiés, afin de rendre les échanges et la coordination plus efficaces. Ces locaux existent déjà et peuvent être occupés sans délai. Ils seront dotés du matériel nécessaire (postes de travail, imprimantes).

1.6.5 Renforts en ressources métiers

Les expertises métiers nécessitent d'être impliquées au plus tôt dans le projet et doivent être suppléées par des renforts opérationnels temporaires.

Des compétences métiers pointues existent dans les trois entités concernées par le projet. Toutefois, il n'est pas concevable de les mobiliser sur le projet sans les épauler dans leurs travaux quotidiens. En effet, la paie ne peut souffrir ni de retard ni de relâchement dans l'exactitude des paiements effectués. Pour cette raison, il est nécessaire de pouvoir recourir à du personnel capable de suppléer les personnes clés concernées et d'effectuer les tâches dont elles seront déchargées. Les trois entités concernées (SPEV, OPES et CHUV) ont décidé de regrouper leurs équipes pour composer un groupe d'experts pluridisciplinaires et représentatifs.

L'équipe mutualisée sera composée des trois responsables de paie, de trois gestionnaires de paie, d'un spécialiste en assurances sociales et d'un contrôleur de paie.

Pour assurer la prise en main du nouveau SIRH et la conduite du changement, trois chargés de mission seront mobilisés. Enfin, les services disposeront d'un maximum de quatre ETP pour absorber le surcroît de travail occasionnel engendré par le projet.

Cet effectif maximum sera mobilisé progressivement en fonction des différentes étapes du projet et de leur intensité.

Un accompagnement sera nécessaire pour assurer la conduite du changement et la formation des utilisateurs.

1.6.6 Renforts en ressources informatiques

La DSI dispose de compétences métiers et techniques dans le domaine des salaires, afin d'assurer la maintenance et l'évolution du système actuel. Cependant, le SIRH cible implique un changement technologique de la partie paie. Afin de garantir l'évolution des compétences internes nécessaires à la maintenance du futur SIRH, un gestionnaire d'application DSI sera intégré à l'équipe projet du soumissionnaire retenu. La maintenance du SIRH à la DSI devra dès lors être assurée par une ressource externe durant la durée du projet.

1.6.7 Autres prestations

Des prestations complémentaires seront notamment nécessaires pour :

- conduire cet important programme (Cf. chap. 2 - Mode de conduite du projet) avec une gouvernance efficace des différents groupes de travail et instances de pilotage notamment pour s'assurer de l'atteinte des objectifs en ce qui concerne les coûts, la qualité et les délais ;
- établir, en début de projet, les exigences en matière de sécurité informatique du nouveau SIRH, intégrer le SIRH aux composants de contrôle d'accès, et faire finalement un audit de sécurité de l'ensemble du SIRH, afin de s'assurer que ce système d'information critique respecte lesdites exigences ;
- assurer une gestion de la qualité des livrables et la mise en œuvre de tests pour assurer la recette et la bienfaisance de la solution, selon les méthodes et outils de la DSI de l'ACV ;

- assurer la reprise des données historiques ;
- stabiliser le fonctionnement du nouveau SIRH durant la première année d'utilisation.

1.6.8 Sécurisation du SI actuel

En attendant la mise en place du nouveau SIRH, un plan de continuité a été élaboré pour gérer les risques du système actuel quant à son indisponibilité en cas d'incident ou d'accident.

D'une part, la DSI de l'ACV met en œuvre actuellement une redondance des infrastructures qui supportent l'application de gestion administrative (PeopleSoft), en plaçant sur son site de secours une installation similaire à celle du centre primaire prête à être mise en marche dans des délais courts en cas de sinistre sur le site principal.

D'autre part, en ce qui concerne le serveur IBM Host hébergeant l'application ZADIG (moteur de paie), la DSI de l'ACV prévoit également, grâce au financement du présent EMPD, la mise en œuvre d'une solution de redondance.

En plus de ces aspects d'exploitation et d'infrastructure, le présent projet propose un renfort temporaire de ressources compétentes sur l'application Zadig, afin d'assurer un remplacement des collaborateurs internes, s'ils devaient être indisponibles.

1.7 Coût de la solution

1.7.1 Investissement total

Le coût d'investissement englobe l'ensemble des dépenses permettant de mettre en œuvre la solution. Ces montants sont le produit d'une estimation des charges appliquée aux tarifs journaliers connus à ce jour.

Comme détaillé au chapitre 1.6, l'investissement global comprend :

- l'acquisition des licences pour le module de calcul de la paie, y compris les extensions du nombre de dossiers sur 5 ans ;
- la mise en œuvre du socle fonctionnel SIRH ;
- la mise en œuvre de l'infrastructure d'exploitation nécessaire au SIRH ;
- la reprise des informations du système actuel ;
- les interfaces avec les SI ACV et CHUV ;
- la mise en œuvre de la GED pour le domaine RH ACV ;
- la mise en œuvre de procédures de saisie encadrées par Workflow ;
- la réalisation et la mise en œuvre des prestations en ligne pour les collaborateurs via un portail ;
- l'intégration de la GED au portail et au logiciel PeopleSoft RH ;
- la mise à disposition dans les locaux des équipements informatiques pour la plate-forme ;
- les renforts en ressources informatiques ;
- les renforts en ressources métiers ;
- les travaux et audits relatifs à la sécurité ;
- la conduite du programme SIRH ;
- la gestion du changement ;
- les prestations dans le domaine de la qualité et des tests ;
- la sécurisation de l'existant pour l'environnement de l'application Zadig.

Des ressources internes pourront être utilisées pour certains travaux. Afin de permettre l'accomplissement de leurs tâches quotidiennes sur le SIRH actuel, le financement de ressources

externes est prévu dans le présent décret.

A noter qu'une partie des coûts d'investissement sera prise en charge par le CHUV dans le cadre de son budget d'investissement. Il figure dans le tableau financier.

Cette part incombant au CHUV, dont le montant sera retranché de la présente demande d'investissement, porte sur les éléments communs à l'ACV et au CHUV. Elle se monte à 30% des investissements communs. Ce pourcentage est basé sur un calcul proportionnel au nombre de salariés payés sur une année par chaque entité.

La mise en place de la gestion électronique de documents pour la fonction RH de l'ACV fait partie intégrante des investissements du présent EMPD. Cette GED est entièrement à la charge de l'ACV dans la mesure où le CHUV est déjà doté de telles solutions pour le périmètre RH.

Investissements	Renforts DSI		Renforts Métier ACV/CHUV		Logiciels et Applications	Matériel hors CI	Autres biens et services	Total hors CI	Matériel CI
	j*h	CHF	j*h	CHF					
1. Acquisition Licences					938'800			938'800	
2. Noyau fonctionnel SIRH					5'394'100			5'394'100	20'000
3. Mise en œuvre GED ACV			330	90'000	482'000			572'000	53'900
4. Mise en œuvre Portail ACV & CHUV					200'000			200'000	
5. Intégration GED dans le SIRH					142'600			142'600	
6. Mise en œuvre plateforme projet									140'000
7. Renforts ressources Métiers			4'400	2'660'000				2'660'000	
8. Autres prestations					1'465'500			1'465'500	
9. Renfort ressources Informatiques /	352	418'200					388'800	807'000	
<i>Totaux bruts (I)</i>	352	418'200	4'730	2'750'000	8'623'000		388'800	12'180'000	213'900
<i>Recettes de tiers / subventions (II)</i>	106	125'500			2'482'300		116'700	2'724'500	
<i>Totaux nets (I-II)</i>	246	292'700	4'730	2'750'000	6'140'700		272'100	9'455'500	213'900

Figure 1 - Tableau des coûts complet d'investissement

Le point 7 " Renforts ressources Métiers " s'identifie à la nécessité de pouvoir disposer d'un renforcement soutenu durant le projet eu égard au délai relativement court pour sa mise en œuvre, à savoir au 1er juin 2018. En ce qui concerne le CHUV, les besoins métiers sont estimés à 2 ou 3 unités de personnel de remplacement et seront décomptés d'une manière effective selon la demande. La facturation au CHUV interviendra dès lors si ce dernier décide d'y recourir.

Le point 9 " Renforcement Informatique " concerne les ressources liées à Zadig selon le point 1.6.8 susmentionné. Le CHUV prendra le 30 % des coûts à sa charge.

1.7.2 Coût de fonctionnement supplémentaire annuel au terme du projet

Fonctionnement, hors impacts RH internes et hors amortissements et intérêts	Coûts de fonctionnement informatique			Coûts de fonctionnem ent métier	Total
	Matériels	Logiciels	Prestations		
Maintenance annuelle licences Oracle PeopleSoft		224'300			224'300
Maintenance annuelle SIRH (corrective et adaptative)			394'900		394'900
Coût Infrastructure SIRH	5'000				5'000
Coût GED coûts annuels	102'500	18'100	54'000		174'600
<i>T1 = Total des nouvelles charges (SSI + ... +SSn)</i>	<i>107'500</i>	<i>242'400</i>	<i>448'900</i>	<i>0</i>	<i>798'800</i>
Diminution coût application – Désengagement ZADIG		220'500			220'500
Diminution coût du socle – Serveur Host Désengagement (part ZADIG)	328'900				328'900
Diminution coût maintenance et support ADP		105'000			105'000
<i>T2 = Total des anciennes charges (SA1 + ... +SAn)</i>	<i>328'900</i>	<i>325'500</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>654'400</i>
T3 = Total des Charges supplémentaires nettes induites T1 – T2	-221'400	-83'100	448'900		144'400
<i>Part CHUV sur les licences et le matériel</i>		0			
T4 = Total des recettes supplémentaires nettes induites par les projets de l'EMPD	0	0	0	0	0
T5 = Total des autres gains et diminutions de charges nets pris en compte dans l'EMPD			144'400		144'400
T6 = T3 – T4 – T5 = Augmentation nette de charges, hors impacts RH internes	-221'400	-83'100	304'500	0	0

Figure 2 - Tableau des coûts de fonctionnement, hors impacts sur les RH internes

1.8 Justification de la demande de crédit

1.8.1 Aspects qualitatifs et quantitatifs

L'obsolescence du SIRH actuel utilisé pour le domaine RH de l'ACV et du CHUV est décrite en détail dans les chapitres précédents. L'application Zadig n'est plus maintenue ni supportée par l'éditeur. Elle est exploitée sur le serveur host IBM qui sera abandonné en raison de sa désuétude et des coûts élevés qu'il engendre.

Il en résulte un risque fonctionnel d'impossibilité de faire évoluer le réglementaire de paie, voire une impossibilité d'exécuter cette dernière.

En ce qui concerne le logiciel PeopleSoft, sa version actuelle ne sera plus supportée dès 2018.

Ces deux éléments font que le SIRH doit être renouvelé d'ici fin 2017 au plus tard pour éliminer les risques de dysfonctionnements et d'indisponibilités.

De plus, les services tendent à développer des solutions spécifiques dans l'attente d'un SIRH mutualisé et répondant à leur besoin. Il est donc urgent que l'ACV se dote d'un outil performant, qui permettra à terme, la mise à disposition d'autres modules de gestion RH transverses couvrant les besoins de ces

services.

Compte tenu de ce qui précède le projet a pour objectif de remplacer une solution existante et de la simplifier (un seul logiciel au lieu de deux). Elle permettra de disposer de nouvelles fonctionnalités offertes par un outil de dernière génération mais sans apporter de nouvelles prestations. Dès lors, une analyse faite selon la méthode VAP (Valeur Ajoutée des projets) n'est pas pertinente.

1.8.2 Gestion des risques

Une gestion des risques au niveau du programme sera mise en place et suivie régulièrement par la conduite opérationnelle du programme (cf. chap. 2 - mode de conduite du projet).

1.9 Calendrier de réalisation et d'engagement des crédits

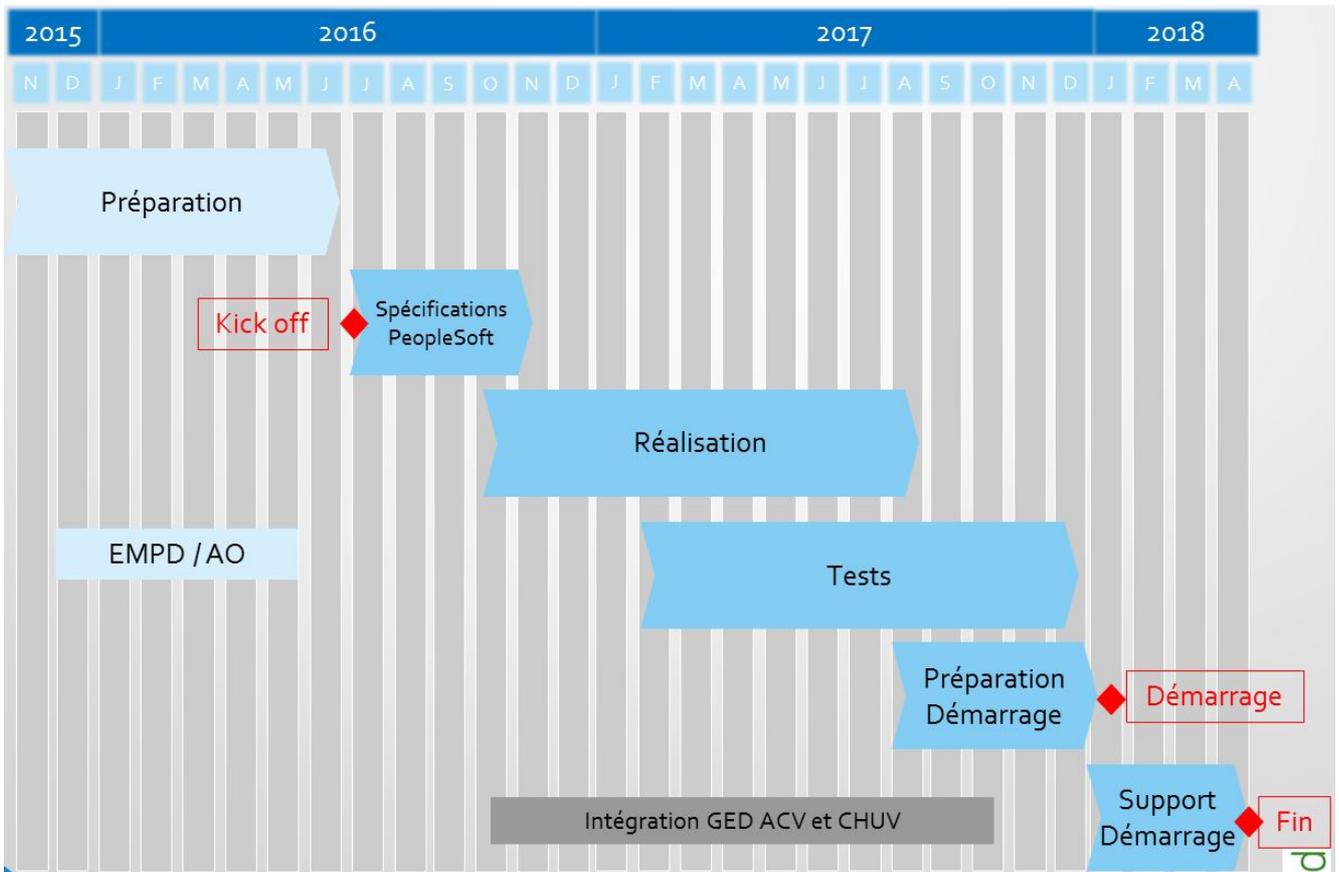
Ce projet d'investissement est inscrit dans les budgets et plan d'investissement 2016-2020 ; il est référencé dans le SI comptable et financier sous le N° I.000596.01-SPEV-Evolution du système d'information des ressources humaines (SIRH).

EMPD Modernisation SIRH - Phase I	Investissement total	2016	2017	2018	2019	2020
1. Acquisition Licences	938'800	700'200	79'200	32'100	79'200	48'100
2. Noyau fonctionnel SIRH	5'394'100	2'016'700	2'843'000	534'400	0	0
3. Mise en œuvre GED ACV	572'000	319'400	252'600	0	0	0
4. Mise en œuvre Portail ACV & CHUV	200'000	100'000	100'000	0	0	0
5. Intégration GED dans le SIRH	142'600	48'600	74'600	19'400	0	0
6. Mise en œuvre plateforme projet	0	0	0	0	0	0
7. Renforts ressources Métiers	2'660'000	625'000	1'410'000	625'000	0	0
8. Autres prestations	1'465'500	560'600	629'000	275'900	0	0
9. Renfort ressources Informatiques / Prestations de sécurisation du	807'000	403'500	403'500	0	0	0
TOTAL	12'180'000	4'774'000	5'791'900	1'486'800	79'200	48'100
Part CHUV	2'724'500	1'712'500	992'100	19'900		
Part ACV	9'455'500	3'061'500	4'799'800	1'466'900	79'200	48'100

Figure 3 - Calendrier d'investissement

1.9.1 Planification temporelle du projet

Le planning actuel du programme envisage la mise en œuvre du nouveau SIRH sur 2 ans, pour un passage en production en janvier 2018, selon le plan de réalisation ci-dessous :



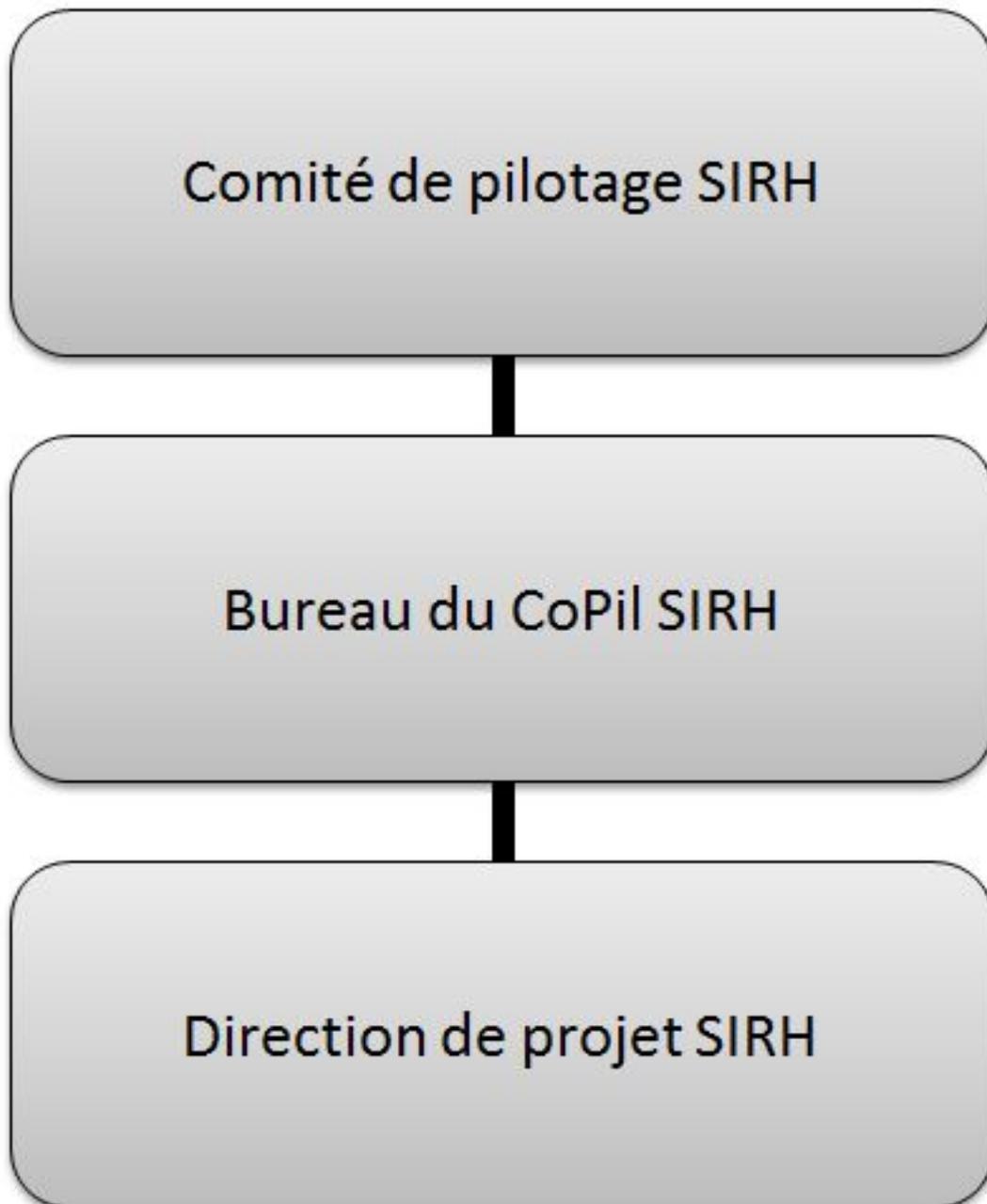
Cette planification a été établie en tenant compte de l'obtention des crédits durant le premier trimestre 2016.

Le planning et la planification financière seront, le cas échéant, revus en fonction de la date d'obtention des crédits.

2 MODE DE CONDUITE DU PROJET

La structure retenue implique la mise en place d'une organisation de conduite de projet efficace, adaptée au contexte SIRH de l'Etat de Vaud, incluant tous les partenaires (métiers et techniques) et qui se basera sur les principes et les rôles définis par le Processus Projet (PP) de la DSI de l'ACV.

Sous l'autorité du mandant qui sera représenté par la DCERH, la conduite générale de ce projet sera sous la responsabilité d'un Comité de pilotage. Une partie des membres de ce Comité de pilotage se rencontreront plus fréquemment dans le cadre du Bureau du COPIL afin d'assurer le conduite tactique des opérations. Ce bureau commandera directement les actions de la Direction de projet.



Comité de pilotage

Le COPIL est informé de l'avancement du projet en matière de délais, de qualité et de budget, et en ce qui concerne les risques et difficultés rencontrés. Il valide les propositions de la Direction du projet, la mandate sur des thèmes et actions particuliers en vue de l'atteinte des objectifs.

Les fonctions représentées au COPIL sont notamment les suivantes :

Le Chef de service du SPEV (Président du COPIL), le DRH du CHUV, le Chef de service de la DSI et le responsable de l'informatique du CHUV, les Secrétaires généraux du DFJC et du DSAS, les Chefs de service du SAGEFI, du SJL, du CCF (voix consultative), le représentant de la Ville de Lausanne, le Directeur de projet.

Bureau du COPIL

Le bureau du COPIL assure la responsabilité de la conduite opérationnelle du projet dont il supervise le bon déroulement en validant l'organisation, la priorisation et les ressources nécessaires à l'exécution des différentes phases constituant le projet. Il valide les différents scénarios proposés ainsi que la communication du programme et arbitre les éventuels conflits.

Les fonctions représentées au bureau du COPIL sont les suivantes :

Le Chef de service de la DSI ACV (Président du bureau du COPIL), le Chef de service du SPEV, le DRH du CHUV, le Secrétaire général du DFJC, ainsi que le Directeur de projet.

Direction de projet

La Direction de projet organise et s'assure de la bonne marche des projets (planification, distribution des missions, suivi, etc.) ainsi que de la mobilisation des ressources nécessaires (informatiques et métiers) selon le planning établi et les budgets prévus. Cette direction rapporte au Bureau du COPIL l'avancement du projet et lui soumet les décisions importantes à prendre.

3 CONSEQUENCES DU PROJET DE DECRET

3.1 Conséquences sur le budget d'investissement

Ce projet d'investissement est inscrit dans les budgets et plan d'investissement 2016-2020 ; il est référencé dans le SI comptable et financier sous le numéro de demande d'investissement n° I.000596.01 pour un total de 10,5 millions.

La répartition temporelle sera adaptée lors des processus usuels de révision de TCA (tranches de crédit annuelles), en fonction de l'évolution de la planification de l'ensemble des projets informatiques de l'ACV.

Les plannings des projets présentés et les délais indiqués seront ainsi ajustés aux TCA allouées dans le cadre de ce processus.

Intitulé	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020	Total
a1) Transformations immobilières : dépenses brutes	0	0	0	0	0	0
a2) Transformations immobilières : recettes de tiers	0	0	0	0	0	0
a) Transformations immobilières : dépenses nettes à charge de l'Etat (a1-a2)	0	0	0	0	0	0
b1) Informatique : dépenses brutes	4'774'000	5'791'900	1'486'800	79'200	48'100	12'180'000
b2) Informatique : recettes de tiers	1'712'500	992'100	19'900	0	0	2'724'500
b) Informatique : dépenses nettes à charge de l'Etat (b1-b2)	3'061'500	4'799'800	1'466'900	79'200	48'100	9'455'500
c1) Investissement total : dépenses brutes (a1+b1)	4'774'000	5'791'900	1'486'800	79'200	48'100	12'180'000
c2) Investissement total : recettes de tiers (a2+b2)	1'712'500	992'100	19'900	0	0	2'724'500
c) Investissement total : dépenses nettes à la charge de l'Etat (c1-c2)	3'061'500	4'799'800	1'466'900	79'200	48'100	9'455'500

Figure 4 - Tableau des coûts d'investissement, répartis annuellement sur la durée prévue

3.2 Amortissement annuel

L'amortissement prévu sur 5 ans induit une charge annuelle de CHF 1'891'100.- dès l'année 2017, ceci en application de l'art. 54, al. 3 LFin.

Intitulé	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020	Année 2021	Total
Amortissement (A3)	0	1'891'100	1'891'100	1'891'100	1'891'100	1'891'100	9'455'500

Figure 5 - Tableau des coûts d'amortissement, répartis annuellement sur la durée prévue

3.3 Charges d'intérêt

La charge d'intérêts pour l'Etat est calculée avec un taux moyen théorique de 5%.

Intitulé	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020	Année 2021	Total
Charge d'intérêt (A4)	0	260'000	260'000	260'000	260'000	260'000	1'300'000
Prise en charge du service de la dette (A5)	0	0	0	0	0	0	0

Figure 6 - Tableau des charges d'intérêts et de service de la dette, répartis annuellement sur la du

3.4 Conséquences sur l'effectif du personnel

Conséquences relatives à l'investissement

Un facteur clé du succès des projets est la disponibilité de compétences métiers internes. Il est en effet essentiel que les projets soient maîtrisés par les spécialistes métier. Des renforts externes seront nécessaires pour accompagner les utilisateurs et pour accomplir les tâches courantes. Les ressources complémentaires pour le côté métier seront engagées sous forme de contrats de durée déterminée (CDD). Les ressources côté informatique seront engagées sous forme de mandat ou de contrat LSE (location de services).

Pour la partie métier, toutes entités confondues, il est prévu de recourir au maximum à trois responsables de paie, trois gestionnaires de paie, un spécialiste en assurance sociale et un contrôleur de paie. Pour assurer la prise en main du nouveau SIRH et assurer la conduite du changement, trois chargés de missions seront mobilisés. Les services disposeront d'un maximum de quatre ETP pour absorber le surcroît de travail occasionnel, engendré par le projet.

Investissements	Renforts DSI		Renforts Métier	
	j*h	CHF	j*h	CHF
<i>Totaux nets (I-II)</i>	<i>352</i>	<i>418'200</i>	<i>4'400</i>	<i>2'660'000</i>

Figure 7 - Tableau récapitulatif des renforts de compétences

Conséquences relatives au budget de fonctionnement

Il n'existe aucune conséquence sur le budget de fonctionnement relative à l'effectif en personnel.

3.5 Autres conséquences sur le budget de fonctionnement

Eu égard aux différentes explications présentées dans les chapitres ci-dessus consacrés à la description des solutions, les conséquences de la demande de crédit sont les suivantes.

Zadig étant une application qui ne peut être mise hors service sans que le nouveau système PeopleSoft soit entièrement stable et garanti comme tel autant par le fournisseur que par la DSI de l'ACV, il est nécessaire de conserver les contrats de maintenance des deux systèmes en parallèle.

A noter que la partie du coût lié au socle du Host pourrait être maintenue jusqu'au désengagement de

la dernière application de l'ACV hébergée sur celui-ci.

Le projet n'entraîne pas une augmentation du personnel. A terme, les économies financières qui seront réalisées en particulier par le désengagement total du Host permettront d'absorber pleinement le coût de la maintenance des logiciels utilisés.

Intitulé	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020	Année 2021	Total
Coût maintenance nouv. Licences Oracle	154'100	171'600	178'700	196'200	206'800	224'300	1'131'700
Coût maintenance applicative	5'000	202'450	399'900	399'900	399'900	399'900	1'807'050
Coût maintenance de la GED	87'300	174'600	174'600	174'600	174'600	174'600	960'300
(A2) Frais d'exploitation autres que RH - charges supplémentaires	246'400	548'650	753'200	770'700	781'300	798'800	3'899'050
Désengagement Zadig et désengagement serveur Host	0	0	0	654'400	654'400	654'400	1'963'200
(B1) Compensation des charges par le désengagement des solutions remplacées	0	0	0	654'400	654'400	654'400	1'963'200
(B2) Revenus supplémentaires	0	0	0	0	0	0	0
Compensation par le SPEV	0	144'400	144'400	144'400	144'400	144'400	722'000
(B3) Autres compensations proposées	0	144'400	144'400	144'400	144'400	144'400	722'000
Total net (A2-B1-B2-B3)	246'400	404'250	608'800	-28'100	-17'500	0	1'213'850

Fig. 8 - Autres coûts de fonctionnem. annuels prévus (hors RH, amortissem, intérêts, service dette

3.6 Conséquences sur les communes

Il n'y a pas de conséquence sur les communes.

3.7 Conséquences sur l'environnement, le développement durable et la consommation d'énergie

Aucune conséquence sur l'environnement, le développement durable et la consommation d'énergie n'est attendue suite à la mise en œuvre de ce projet. Cependant, le développement de solutions informatiques réduisant les impressions papier (mise en œuvre de la GED) ont, à terme, une influence positive sur l'environnement. Il en sera de même en offrant la possibilité aux employés de l'ACV d'accéder à leurs bulletins et certificats de salaires, via la mise en œuvre d'un futur portail.

3.8 Programme de législature et Plan Directeur Cantonal (conformité, mise en œuvre, autres incidences)

Le présent projet est en lien avec le cinquième axe du programme de législature 2012-2017, à savoir " Optimiser la gestion de l'Etat " et plus précisément en répondant à la mesure suivante :

- Mesure 5.4 : " Maintenir le cap de finances cantonales maîtrisées-organiser rationnellement et simplifier l'administration – prendre en compte le facteur démographique dans l'action étatique – renforcer le suivi des participations de l'Etat. Poursuivre le processus de simplification de l'organisation et du fonctionnement de l'administration, y compris dans une optique de maîtrise des coûts ; poursuivre la réorganisation des services. "

3.9 Loi sur les subventions (application, conformité) et conséquences fiscales TVA

Néant.

3.10 Conformité de l'application de l'article 163 Cst-VD

Conformément aux articles 163, 2^ealinéa de la Constitution cantonale (Cst-VD) et 6 et suivants de la loi sur les finances (LFin), lorsqu'il présente un projet de décret entraînant des charges nouvelles, le Conseil d'Etat est tenu de proposer des mesures compensatoires ou fiscales simultanées d'un montant correspondant. Les charges nouvelles sont définies par opposition aux charges dites " liées ", soustraites à cette obligation. Une charge est liée lorsqu'elle est imposée par une disposition légale en vigueur ou par l'exécution d'une tâche publique, de sorte que l'autorité de décision n'a aucune marge de manœuvre quant à son principe, à son ampleur et au moment où elle doit être engagée.

Comme mentionné plus haut, le projet porte sur le changement d'un outil obsolète (cf. chap. 1.4.1 et 1.4.3), pour un autre qui permette de répondre aux exigences, en particulier légales, en matière de gestion des RH (cf. chap. 1.6.2), sans que de nouvelles prestations soient offertes (cf. chap. 18.1). En ce sens, les charges engendrées par le décret proposé peuvent être considérées comme liées sur le principe. En outre, le projet privilégie des produits standards qui engendrent des coûts minimaux, de sorte que la dépense peut en particulier être considérée comme liée pour ce qui est de sa quotité. Enfin, il s'impose de procéder dans des limites temporelles justifiées (cf. chap. 1.4.1) compte tenu des échéances pour le support des applications actuelles. La dépense envisagée peut ainsi être également qualifiée de liée quant au moment où elle doit être effectuée.

Par conséquent, les dépenses comprises dans le décret peuvent être considérées comme liées au sens des dispositions constitutionnelles et légales susmentionnées et, partant, ne sont pas soumises à l'obligation de compensation.

Cependant le Conseil d'Etat entend assurer pour le moins la neutralité financière des coûts avant les charges d'amortissement et d'intérêts. Il en résulte dès lors la nécessité de compenser un montant de CHF 144'400.-. Ladite compensation sera enregistrée sous la rubrique 054/3132 Honoraires Conseillers externes, experts, spécialistes, etc. au budget 2017.

3.11 Découpage territorial (conformité à DecTer)

Néant.

3.12 Incidences informatiques

Ce projet a notamment pour objectif le remplacement d'un système informatique de gestion de la paie, lié audésengagement prochain d'une plate-forme obsolète par une évolution technique et fonctionnelle décrite dans le présent document.

3.13 RPT (conformité, mise en œuvre, autres incidences)

Néant.

3.14 Simplifications administratives

Le présent projet est en lien avec la mesure 5.4. " Maintenir le cap de finances cantonales maîtrisées – organiser rationnellement et simplifier l'administration – prendre en compte le facteur démographique dans l'action étatique – renforcer le suivi des participations de l'Etat ; poursuivre le processus de simplification de l'organisation et du fonctionnement de l'administration, y compris dans une optique de maîtrise des coûts ; poursuivre la réorganisation des services. "

La mise en œuvre du programme SIRH, et plus particulièrement la mise à disposition d'un portail et d'une GED, en plus de répondre aux exigences d'efficacité et d'efficience, contribuera à la simplification des rapports entre les services en charge de la gestion du personnel, les différents services et les employés de l'Etat.

Si le présent projet permet d'apporter des simplifications administratives attendues, il reste un potentiel de simplification important. Dans cette optique, l'enrichissement du socle de base par d'autres modules tels que la gestion de présence et d'absence ou le module formation permettrait de tendre encore plus largement vers la simplification administrative.

3.15 Protection des données

Le projet financé par le présent EMPD sera mené en conformité avec la loi sur la protection des données. Le cas échéant, l'intervention ponctuelle du (de la) préposé(e) à la protection des données sera requise.

3.16 Récapitulatif des conséquences du projet sur le budget de fonctionnement

Intitulé	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020	Année 2021	Total
Personnel supplémentaire (ETP)	0	0	0	0	0	0	0
Coûts de fonctionnement associés aux RH (ETP) – charges salariales (A1)	0	0	0	0	0	0	0
Frais d'exploitation autres que RH – charges supplémentaires (A2)	246'400	548'650	753'200	770'700	781'300	798'800	3'899'050
Amortissement (A3)	0	1'891'100	1'891'100	1'891'100	1'891'100	1'891'100	9'455'500
Charge d'intérêt (A4)	0	260'000	260'000	260'000	260'000	260'000	1'300'000
Prise en charge du service de la dette (A5)	0	0	0	0	0	0	0
Total augmentation des charges (A = A1+...+A5)	246'400	2'699'750	2'904'300	2'921'800	2'932'400	2'949'900	14'654'550
Compensation des charges par le désengagement des solutions remplacées (B1)	0	0	0	654'400	654'400	654'400	1'963'200
Revenus supplémentaires (B2)	0	0	0	0	0	0	0
Autres compensations proposées (B3)	0	144'400	144'400	144'400	144'400	144'400	722'000
Total net (A-B1-B2-B3)	246'400	2'555'350	2'759'900	2'123'000	2'133'600	2'151'100	11'969'350

Figure 9 - Tableau des coûts de fonctionnement annuels complets prévus

4 CONCLUSION

Vu ce qui précède, le Conseil d'Etat a l'honneur de proposer au Grand Conseil d'adopter le projet de décret ci-après :

PROJET DE DÉCRET

accordant au Conseil d'Etat un crédit de CHF 9'455'500.- destiné à financer le changement du moteur de paie ainsi que la mise à niveau et la sécurisation du logiciel administrant le personnel de l'Etat de Vaud (SIRH)

du 20 janvier 2016

LE GRAND CONSEIL DU CANTON DE VAUD

vu le projet de décret présenté par le Conseil d'Etat

décète

Art. 1

¹ Un crédit de CHF 9'455'500.- est accordé au Conseil d'Etat pour financer le changement du moteur de paie ainsi que la mise à niveau et la sécurisation du système d'information des ressources humaines de l'Etat de Vaud (SIRH)

Art. 2

¹ Ce montant sera prélevé sur le compte Dépenses d'investissement, amorti en 5 ans et concerne un investissement informatique.

Art. 3

¹ Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution du présent décret. Il en publiera le texte conformément à l'article 84, alinéa 2, lettre b) de la Constitution cantonale.

Le présent décret entrera en vigueur dès sa publication.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 20 janvier 2016.

Le président :

P.-Y. Maillard

Le chancelier :

V. Grandjean