

Présentation de RenoiRH

Réunion technique – 31 mai 2018



MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE
www.ecologique-solidaire.gouv.fr

MINISTÈRE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
www.cohesion-territoires.gouv.fr

Sommaire

1. Contexte
2. Objectifs
3. Le choix de RenoirRH
4. Entités utilisatrices MTES/MCT
5. Un déploiement par étapes
6. Les enjeux
7. Les conditions de réussite
8. Un accompagnement prévu au changement
9. Avancement
10. Informations



MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE
www.ecologique-solidaire.gouv.fr

MINISTÈRE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
www.cohesion-territoires.gouv.fr

1. CONTEXTE

→ Un SIRH ReHucit qui sera obsolète : ReHucit actuel fonctionne sous une version du progiciel HR Access, qui ne sera bientôt plus supportée par l'éditeur.

→ Un SIRH complexe dans son fonctionnement :

- périmètres d'utilisation différents selon services, corps, actes

 - => double saisie, possibilité d'incohérences,

- nombreuses fonctionnalités non automatisées, dont le pilotage et le reporting

 - => multitude de SI connexes (77 applications sur la sphère RH)

→ Une étude d'évolution du SIRH conduite en 2016

 - => 2 scénarii d'évolution : évolution du SI ministériel / solution interministérielle

→ La décision prise en juillet 2016 de retenir le SIRH RenoIRH développé par le CISIRH, déjà déployé et éprouvé notamment aux ministères sociaux, ministère de la culture et services du premier ministre.

2. OBJECTIFS

- un niveau d'intégration le plus élevé possible
- un outil modernisé et ergonomique au service des utilisateurs, pour améliorer leur environnement de travail
- un système d'information assurant une bonne qualité de données
- une réponse aux enjeux de convergence réglementaire et d'interministérialité
- un gain de temps et de moyens par une automatisation des processus RH les plus courants
- une garantie des normes de sécurité en vigueur
- une offre de services équivalente ou supérieure
- une adaptation aux évolutions réglementaires, fonctionnelles et techniques

3. LE CHOIX DE RENOIRH

Un SI développé par le CISIRH, équipe au service de la modernisation numérique de la fonction RH de l'État

Le service à compétence nationale Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines (CISIRH) a été créé par décret du 9 février 2015. Service interministériel, rattaché à la DGAFP, DGFIP et DB, il participe au programme SIRH-paie de l'Etat coordonné par la DINSIC. En matière de gouvernance, les missions du CISIRH sont définies par le comité de pilotage métier, présidé par la DGAFP et constitué des DRH de tous les ministères.

→ **3 missions du CISIRH :**

- mettre à disposition des SIRH convergents et adaptés aux besoins de la fonction publique de l'Etat
- contribuer à la simplification de la réglementation et à la rénovation des pratiques de gestion RH
- mener des projets inovants

→ **4 niveaux d'expertise du CISIRH :**

- expertise métier RH (notamment en gestion administrative et paie)
- expertise applicative (notamment sur HR Access)
- expertise projet
- expertise technique (en sécurité, homologation, exploitation)

→ **Les approches du CISIRH :**

- écoute et coconstruction avec le partenaire
- mutualisation et simplification de la fonction RH
- innovation de la fonction RH (chat bot, hackathon...) et pragmatisme
- animation d'un réseau de partenaires (partage d'expérience, bonnes pratiques...)

3. LE CHOIX DE RENOIRH

Quelques chiffres clés



~ 70 000

agents concernés par RenoirH - MTES/MCT



~ 1 500

gestionnaires de RenoirH - MTES/MCT

~ 500 GA/Paie

~ 1000 Gestion de proximité, Postes et Mobilité



~ 200

services employeurs dans RenoirH - MTES/MCT



8

ministères et opérateurs clients de RenoirH

en production

- Services du Premier Ministre
- Ministère de la culture
- Ministères sociaux
- Musée du quai Branly - Jacques Chirac.

en déploiement

- Conseil d'État
- Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
- Office national des combattants et des victimes de guerre
- Ministère de la transition écologique et solidaire

4. ENTITÉS UTILISATRICES DU MTES/MCT



Administration Centrale

Structures

- DRH
- * Service du pilotage des moyens et des réseaux RH
- * Service de gestion
- * Service du développement professionnel et des conditions de travail
- * Département de la coordination des RH de l'AC et de gestion de proximité du SG

- Bureaux RH de proximité du CGEDD, de l'IGAM, du CGDD et des directions générales d'administration centrale

Services Déconcentrés

Responsables de zone de gouvernance (RZGE)

- Identifiés en DREAL, assurant la gestion des emplois et compétences pour la zone de gouvernance

Pôles support intégrés (PSI)

- Localisés en DREAL, assurant la gestion administrative et la paye pour la zone de gouvernance

Services employeurs

- Services déconcentrés du ministère
 - * Niveau régional et inter - régional,
 - * Niveau inter- départemental
 - * Ile-de-France et outre-mer
- Services déconcentrés interministériels
 - * Niveau départemental



Autres entités

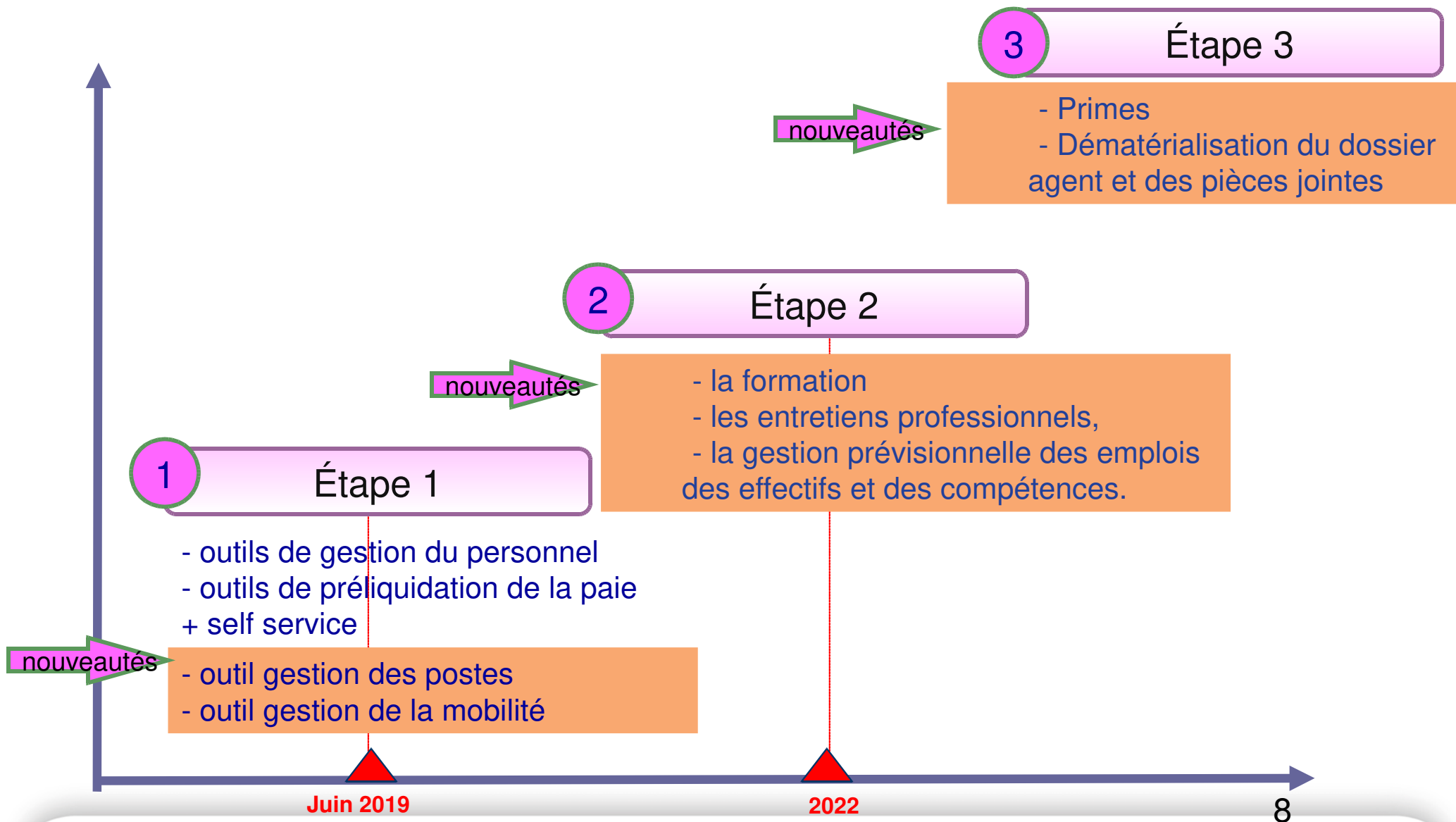
Etablissements publics

- PSI localisés en établissements publics assurant la gestion administrative et la paye (CEREMA, VNF)

Services employeurs

- Services techniques centraux (CETU, CNPS, STRMTG)
- Ecoles

5. UN DÉPLOIEMENT PAR ÉTAPES



6. LES ENJEUX

→ **Assurer la sécurité de nos actes** : amélioration de la qualité des données de la RH et de la paye, application homogène des règles de droit, contrôles automatisés, signalements

→ **Améliorer les conditions de travail des gestionnaires et l'efficience** :

- Outil ergonomique et intuitif (dans la continuité de Réhucit)
- Formation outil + métier dispensée à tous les gestionnaires
- Assistance utilisateurs à 3 niveaux, aide à la saisie en ligne, contrôle intégré, requêtes prédéfinies
- Automatisation pertinente des processus administratifs (ex : gestion collective)
- Dématérialisation des process et échanges (ex : gestion de la mobilité, transmission des actes et des PJ à la TG, signature applicative)
- Convergence interministérielle : partage des référentiels et des dossiers, y compris avec le payeur à terme
- Facilitation des évolutions réglementaires (mise à disposition et maintien à jour des référentiels RH interministériels) et prise en compte de nos spécificités en amont
- Simplification et rationalisation des règles de gestion RH : traitement de l'ensemble des questions relatives à la paye d'un agent par un même service gestionnaire, y compris le paiement des indemnités d'enseignement ou de jury de concours, ajustement des périmètres / actes
- Alimentation automatique des CIR et échanges avec le SRE

→ **Améliorer l'offre de service aux agents** : à terme, les agents disposeront d'une offre de services au travers un portail RenoIRH qui permettra, dans un premier temps, d'enregistrer directement leur demande de mobilité.

7. LES CONDITIONS DE RÉUSSITE

- **Mise en qualité des données** : fiabilisation des principaux éléments de dossiers pour la migration (déjà engagée pour la bascule en groupe 1 au SRE)
- **Adaptation des périmètres de gestion** :
 - intégration de la chaîne gestion administrative – paie
 - déconcentration de 5 actes de gestion des catégories B
 - remontée en centrale de la paie des dessinateurs
- **Adaptation des pratiques** : nouvelles fonctionnalités
- **Participation des utilisateurs** : aux phases de définition et de tests de l'outil
- **Formation des utilisateurs**

8. UN ACCOMPAGNEMENT PRÉVU AU CHANGEMENT

→ **Formations des différents types d'utilisateurs :**

- Coursus en présentiel structuré en plusieurs modules : GA-Paie (8j), gestion collective (2j), codification de la paye (2j), filière RH de proximité (2j), postes (1j), mobilité (1j)
- Formation dispensée par des binômes de formateurs métier/outil, s'appuyant sur un vivier d'une centaine de formateurs internes

→ **Réseau de référents**

- Identifiés dans les services

→ **Appui au démarrage**

- Assistance technique et fonctionnelle sur site et à distance
- Renfort CISIRH

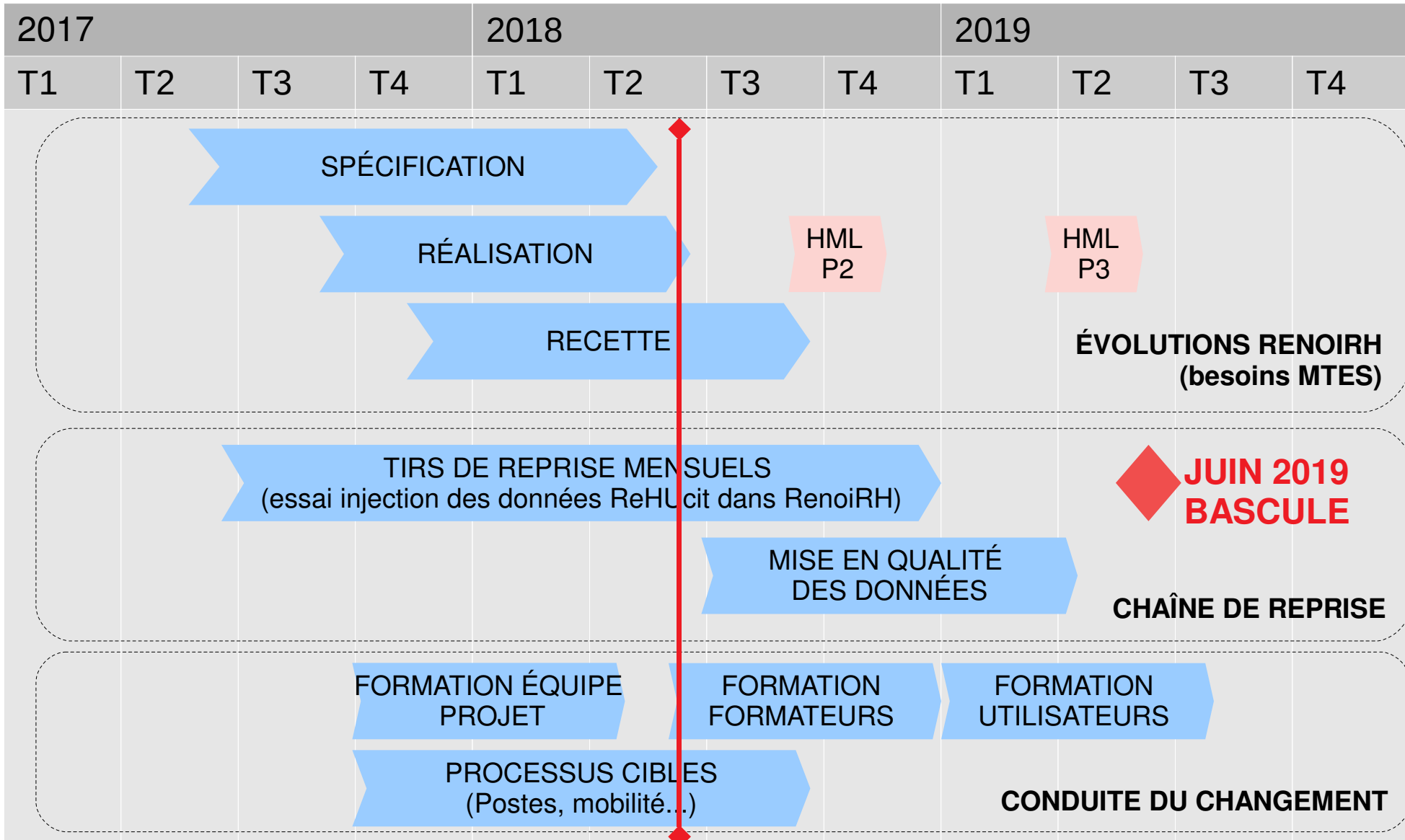
→ **Assistance utilisateurs**

- Dispositif s'appuyant sur le réseau de référents GA/Paye, les équipes support SPSSI et le CISIRH
- Outil convivial de gestion des demandes d'assistance
- Aide en ligne pour accompagner les agents

→ **Documentation**

- Supports de formation et modes opératoires
- Référentiels
- Fiches, pense-bêtes

9. AVANCEMENT



10. INFORMATION

→ **Gazette**

- déjà 3 numéros ciblés vers la filière RH

→ **Articles intranet**

- en préparation

→ **Séminaire des gestionnaires** (septembre 2018)

- témoignage de ministères utilisateurs
- démonstration de processus avec RenoIRH
- questions / réponses

→ **Informations des OS**

- CTM du 7 juin 2017
- réunion technique du 31 mai 2018

→ **Filière RH**

- Réunions de réseau (DREAL, RZGE, SG des DREAL, CMR, référents Réhucit et MQD, opérateurs)
- #PortailRH

=> Pour toute question : une équipe projet à votre disposition (DRH, SPSSI)

FIN



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE
www.ecologique-solidaire.gouv.fr

MINISTÈRE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
www.cohesion-territoires.gouv.fr