



Présentation de RenoïRH (remplaçant de Réhucit)

31 mai 2018

Administration : M. Clément – DRH, Mme Ferreol – adjointe au chef du service pilotage des moyens et des réseaux RH, Mme Teboul – cheffe du service relations sociales, Mme Payan – sous directrice de la gestion administrative et de la paye.

CFDT : Maryline Grosroyat
CGT, FO, FSU, Solidaires, UNSA.

Contexte : l'actuel système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH) Réhucit est vieillissant et bientôt obsolète. Par ailleurs, il est relativement complexe dans son fonctionnement, impliquant des saisies multiples et de possibles incohérences. De nombreuses fonctionnalités ne sont pas automatisées ni même prévues dans Réhucit, d'où une multitude d'applications connexes. Il était donc temps d'en changer. Une étude d'évolution du SIRH a ainsi été conduite en 2016, afin d'expertiser 2 scénarios possibles : une solution ministérielle ou une solution interministérielle.

La secrétaire générale a pris la décision de retenir la solution interministérielle RenoïRH, portée par le CISIRH (Centre interministériel de service informatique relatif aux ressources humaines). Cet outil est déjà déployé et éprouvé notamment au ministère de la Culture, au ministère des Affaires sociales et dans les services du Premier ministre, et prochainement au Conseil d'État et au ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation.

Pour aider l'administration à réussir cette migration, le Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines (CISIRH) lui offre sa triple expertise métier, projet et technique, ainsi que son approche particulièrement innovante et pragmatique. Au-delà de la mise à disposition d'un outil adapté à ses besoins, le CISIRH l'ouvre à un réseau de partenaires interministériels propice au partage de bonnes pratiques.

M. Clément nous informe que le CISIRH porte les commandes complémentaires passées par le ministère pour enrichir RenoïRH des fonctionnalités qui manquent pour nos populations spécifiques telles que les OPA, marins... Il précise que, dans l'immédiat, l'indemnitaire n'est pas intégré dans l'offre RenoïRH, mais qu'il le sera dans un futur proche.

En ce qui concerne les établissements publics (CEREMA et VNF puis Météo France en 2022), RenoïRH assure :

- la gestion administrative et paie des agents employés par les ministères quel que soit le corps,
- la gestion administrative des agents qui appartiennent à un corps de fonctionnaire de nos ministères où qu'ils soient affectés,
- la gestion administrative et paie d'agents qui sont agents de tel ou tel établissement public.

DEPLOIEMENT PAR ETAPES

La première étape de la bascule vers RenoIRH aura lieu à l'été 2019. Elle consistera aux fonctions centrales de la RH : la gestion administrative et la paie des agents, leur mobilité. Elle se prépare très activement depuis plusieurs mois, au sein des équipes du secrétariat général (DRH et SPSSI), mais aussi des services employeurs (administration centrale, services déconcentrés, établissements publics) et gestionnaires. Ainsi, en parallèle des phases d'analyse de nos besoins et de développement de nos spécificités, des tests de transfert des données de Réhucit vers RenoIRH sont organisés chaque mois. Ils permettent d'alimenter les campagnes de fiabilisation des dossiers.

Dans une seconde étape de déploiement, à l'horizon 2022, RenoIRH offrira de nouvelles fonctionnalités, couvrant les champs de la formation, des entretiens professionnels et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cette transformation majeure ne peut se faire que si elle est accompagnée. C'est la raison pour laquelle, tout au long du chantier, les équipes particulièrement mobilisées autour du projet assurent la formation des futurs utilisateurs, l'identification et l'animation d'un réseau de référents, des temps d'information, un appui au démarrage ainsi qu'une assistance aux utilisateurs.

Pour juin 2019, les agents auront accès à leur dossier, mais juste en visualisation. Si des erreurs s'y trouvent ils devront le signaler à leur responsable RH. Ils pourront également s'inscrire pour une mobilité et suivre le parcours de leur PM 104 ; le dispositif reste à préciser.

Les deux autres étapes que vous trouverez dans le diaporama joint, seront détaillées lors de prochaines réunions.

LES ENJEUX

L'administration n'a pas encore élaboré les différents scénarios en ce qui concerne l'assistance utilisateurs à 3 niveaux, aide à la saisie en ligne, contrôle intégré, requêtes prédéfinies.

L'automatisation pertinente des processus administratifs permettra d'obtenir beaucoup plus rapidement les bilans de gestion d'un corps, par exemple.

Un séminaire se tiendra le 19 juin avec le CISIRH pour définir le processus de mise à disposition et maintien à jour des référentiels RH interministériels.

LES CONDITIONS DE REUSSITE

Chaque mois des tests de fiabilisation sont effectués quant à la mise en qualité des données. Les actes de gestion des catégories B (gestion en centrale et payés par le PSI d'affectation) seront déconcentrés.

La paie des dessinateurs sera remontée en centrale (l'administratif se faisant déjà en centrale).

ACCOMPAGNEMENT PREVU AU CHANGEMENT

La formation dispensée aux utilisateurs est prévue en avril/mai 2019 ; elle se déroulera dans les CVRH de région. Pour les agents Outre-Mer, l'administration n'a pas été en capacité de nous dire si ce sont les agents qui viendront en Métropole ou si les formateurs se déplaceront en Outre-Mer. Cela devrait être précisé dans le compte-rendu de l'administration.

SEMINAIRE DES GESTIONNAIRES

Ils seront tous formés (utilisateurs, service paie, PSI) mais pas en une seule fois.

M. Clément précise que le bilan de Réhucit nous sera communiqué lors d'une prochaine réunion.