

## L'actualité des projets du CISIRH

### [Réglementaire] Atelier interministériel Noyau

L'atelier Noyau, l'instance interministérielle qui porte sur les référentiels des SIRH, s'est tenu en présence de la majorité des ministères partenaires, le 19 septembre 2023.

Cet atelier a permis de présenter les dernières évolutions réglementaires sur la classification des agents et de statuer sur :

- l'inutilité de distinguer à ce stade dans les SIRH le temps partiel pour retraite progressive;
- l'absence d'intérêt à décrire dans les SIRH des stagiaires sous convention pour gratification.

L'atelier a permis aussi de présenter la mise à jour du fichier RIFSEEP qui détaille par corps/emplois pour chaque ministère l'ensemble des planchers et plafonds réglementaires de l'IFSE et du CIA.

La dernière version intègre désormais tous les ministères RenoïRH et comprendra la totalité des ministères en fin d'année.

Par ailleurs, les ministères ont exprimé le besoin de clarifier l'utilisation de l'affectation et de la PNA au sein des SIRH au regard des différentes situations.

Le bureau de l'analyse réglementaire et des référentiels interministériels (BARRI) du CISIRH a proposé d'analyser le sujet et de produire un guide à destination des gestionnaires RH.

Le prochain atelier interministériel Noyau se tiendra le 12 décembre 2023.

### [Évaluation] Lancement du questionnaire de satisfaction utilisateur ESTEVE

Le lundi 18 septembre, l'équipe a lancé son tout premier questionnaire de satisfaction utilisateurs.

Ce questionnaire, diffusé pour une durée de 3 semaines via nos partenaires, est adressé à tous les utilisateurs finaux de l'application (N+1, N+2 et agent).

Cette enquête s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens (COM) du CISIRH. Elle répond à l'ambition 1 du COM, « assurer le meilleur service aux bénéficiaires, ministères et EP ».

### [Décisionnel] Avancement du projet RenoïRH décisionnel ATE

La mise en service de RenoïRH-Décisionnel administration territoriale de l'Etat (ATE) est effective depuis le mercredi 2 août auprès des 4 SGCD (Secrétariats généraux communs départementaux) pilotes : le Cher, la Moselle, le Rhône et Val d'Oise.

La réalisation de la version 1 de RenoïRH-Décisionnel ATE en quelques points :

- 15 indicateurs sont livrés dans cette version 1. Des indicateurs couvrant différentes thématiques de données RH allant des effectifs jusqu'à l'étude des absences, passant par le temps de travail et de données ;
- un lot de 8 indicateurs RSU ont également fait l'objet d'une sélection par la MOA pour un déploiement auprès des pilotes ;
- le résultat de 7 ateliers de recette réalisés incluant MOA et/ou SGCD pour les indicateurs de la V1 ;
- l'analyse des risques a été validée fin juin 2023, la décision d'homologation a été prise le 11 juillet 2023 ;
- Au global, la mobilisation de pas moins d'une dizaine d'acteurs du CISIRH incluant le BT, RSSI...

Les travaux de la version 2 portant sur l'élargissement aux 100 SGCD et un deuxième lot d'indicateurs sont actuellement lancés.

## L'actualité des projets du CISIRH

### [SI Compétences] Fusion des applications SICD Néo et VINCI

La délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE) a vocation à mettre en œuvre les orientations fixées par le Président de la République dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique, à travers l'élaboration et la déclinaison d'une politique de ressources humaines destinée aux cadres supérieurs et aux dirigeants de l'État.

Parmi ses fonctions :

- élaborer la stratégie de l'Etat en matière d'encadrement supérieur et dirigeant,
- renforcer l'égalité professionnelle et la diversité,
- accompagner les cadres dirigeants et supérieurs,
- animer le réseau des délégués à l'encadrement supérieur,

Actuellement la gestion des compétences des cadres supérieurs est effectuée dans VINCI (pilote par la DGAFP).

Par ailleurs, la gestion des compétences des cadres dirigeants de l'État est effectuée dans SICD (pilote par la DIESE).

Les deux applications proposent :

1. la gestion d'un référentiel de postes,
2. une carte pour la localisation des postes,
3. un algorithme de Matching permettant à un agent de trouver des postes compatibles avec ses compétences,
4. un algorithme de Matching permettant à un gestionnaire RH de trouver des agents dont les compétences sont compatibles avec un poste donné,
5. deux modules pour le pilotage de l'activité de recrutement : le requêtage et les statistiques.

Suite à la réforme de la Haute Fonction Publique, la DIESE devient le pilote principal de la nouvelle application VINCI 2 qui doit regrouper à la fois la gestion des compétences des cadres supérieurs mais aussi des dirigeants de l'État. La mise en production de VINCI 2 est prévue pour le 10 janvier 2024.

### [Guide] Le nouveau guide sur le supplément familial de traitement est disponible !

Le guide relatif au supplément familial de traitement (SFT) s'enrichit et évolue.

La mise à jour du guide du SFT réalisée par les équipes du BARRI poursuit deux objectifs principaux :

- présenter la réglementation en vigueur (prise en compte de la garde partagée, présentation des dernières jurisprudences) ;
- appuyer les gestionnaires RH.

Les enjeux du versement du SFT sont multiples : financiers, juridiques, complexité de l'instruction des demandes de versement du SFT. La nouvelle version du guide vise à harmoniser les pratiques ministérielles, simplifier et sécuriser ce processus RH.

Outre le rappel des éléments fondamentaux sur les conditions d'attribution déjà présents dans sa précédente version, ce guide précise des concepts importants pour maîtriser l'attribution du SFT: « allocataire », « attributaire / bénéficiaire », « charge effective et permanente », « reversement / cession de SFT »....

Le guide se veut plus didactique et plus opérationnel.

A cette fin, des tableaux de synthèse, des conseils pratiques, des schémas complètent ce document. Des exemples concrets illustrent les incidences des différentes situations familiales (couple, couple séparé, familles recomposées) sur le versement du SFT et sur la base de la dernière valeur du point d'indice du 1er juillet 2023.

[Consulter la nouvelle version du guide SFT](#)

## 📍 L'actualité des projets du CISIRH 📍

### [Bilan] Le rapport d'activité 2022 du CISIRH

A travers son offre applicative, le CISIRH cherche en permanence à améliorer la qualité du service rendu aux salariés de la fonction publique d'Etat, ainsi que les activités des directions des ressources humaines et des gestionnaires RH de proximité.

Pour cela, il mène une politique volontariste, de façon à être toujours à l'état de l'art, tout en modernisant et en développant de manière régulière les applications qu'il met à la disposition de la communauté RH interministérielle.

Au cours de l'année 2022, de grands projets et étapes ont été accomplis tels que le déploiement des 830 employeurs publics en DSN, le déploiement de 5 nouveaux partenaires dans RenoiRH dont les personnels non enseignants du MENJ, le déploiement de 3 nouveaux partenaires dans le module de calcul de primes, la migration de la forge logicielle du CISIRH, la construction de l'outil SICARDI avec le MEFSIN, 10 projets interministériels de modernisation RH ou encore les 30 actions de formation et de sensibilisation organisées en interne pour les agents du CISIRH.

Découvrez par le biais de ce rapport les réalisations de nos équipes en 2022 et les perspectives 2023.

[Consulter le rapport d'activité 2022.](#)

### [e-formation] nouveauté dans le catalogue de formation MENTOR du CISIRH

L'équipe Accompagnement au Changement du BDCC a travaillé durant la période estivale à l'enrichissement du catalogue de e-formation MENTOR.

En effet, il ont intégré 4 nouveaux modules de formation dédiés à RenoiRH Décisionnel :

- RenoiRH D / fonctionnalités filtres et de fusions
- RenoiRH D / affectations aux postes et aux emplois
- RenoiRH D /Carrière
- RenoiRH D / Absences

De nouvelles versions des modules suivants sont également proposées :

- RenoiRH / GAUdDI pour les gestionnaires de PESES PLQ
- RenoiRH / la gestion des moyens
- RenoiRH / la gestion du temps et des activités

Ces mises à jour visent à améliorer le contenu de ces e-learnings, à prendre en compte les évolutions de l'outil mais également les retours des apprenants, à les rendre plus pertinents.

Toutes ces e-formation ont à retrouver dans l'espace dédié au CISIRH de ma plateforme MENTOR, dans votre tableau de bord.



## Focus sur : Projet RenoïRH-Paie

Les établissements publics (EP) qui ne sont pas en paie à façon font face à plusieurs difficultés pour la gestion de leur personnel :

- certains EP sont trop petits (moins de 100 agents) pour acquérir et gérer leur propre SIRH,
- certains EP n'ont pas les moyens humains (nombre + compétences) et financiers pour gérer le remplacement de leur SIRH obsolète,
- certains EP qui gèrent du personnel public et du personnel privé ne trouvent pas de solution SIRH intégrée pour répondre à ce contexte,
- enfin, la DB n'a que peu de remontées d'informations RH et financières en provenance de ces EP.

La décision de création d'une nouvelle plateforme RenoïRH permettant d'accueillir ces personnels a été prise à l'issue d'une présentation au comité de programmation du 23 mars 2023 et d'une analyse plus poussée de la situation instruite par la DGFIP.

Cette plateforme combine la gestion administrative, la paie et le déclaratif DSN. Cette nouvelle offre s'adresse aux EP ne pouvant pas entrer en paie à façon. En effet, la solution RenoïRH – préliquidation reste la solution privilégiée pour les ministères et les autres EP.

Le projet débute au mois de septembre 2023. La première échéance importante est le 01/01/2025 avec le démarrage du premier client : l'école polytechnique. Dès le 01/01/2026, deux nouveaux clients intégreront la solution : L'IGN et un autre EP non encore désigné.

Le périmètre envisagé est de 20 000 dossiers gérés.

L'équipe est composée de 4 personnes. Bien évidemment, plusieurs autres équipes du CISIRH vont intervenir sur le projet : le bureau technique, le bureau de la protection des données et de la sécurité du numérique, le bureau des affaires générales, le bureau de l'analyse réglementaire et des référentiels interministériels. Des interventions d'expertise ponctuelle seront également organisées avec les équipes RenoïRH dans la mesure où plusieurs fonctionnalités seront reprises de la solution.